Rapport pour spécialistes

REVUE DES PROGRAMMES DE SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES

PARTIE I : FORMATION DES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES ET MAINTIEN DE L'ORDRE

N° 1992-11

Série sur les services policiers autochtones

Solliciteur général Canada
Secrétariat du Ministère

Canada

Julie Jarvis

REVUE DES PROGRAMMES DE SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES

PARTIE I : FORMATION DES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES ET MAINTIEN DE L'ORDRE

N° 1992-11

Les opinions exprimées dans le présent document de travail n'engagent que l'auteur et ne représentent pas nécessairement les idées ni la politique du Solliciteur général du Canada. Il est diffusé dans la version présentée au ministère du Solliciteur général du Canada. La relecture et la mise en forme de la version française ont été confiées aux Traductions Tessier S.C.C.

This document is available in English.

Cat. : JS4-1/1992-11F
ISBN : 0-662-97664-9

92-07636/

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION AUX RAPPORTS i

PARTIE I : FORMATION DES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES ET MAINTIEN DE L'ORDRE 1

1. INTRODUCTION 1

2. ARRANGEMENTS CONCERNANT LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES 3

2.1 Service de police de Louis Bull
Première Nation Louis Bull
Hobbema (Alberta) 3

2.2 Programme des agents de police des Premières Nations
Direction des services de police à contrat et des Premières Nations de la P.P.O.
Toronto (Ontario) 6

2.3 Service de police de la rivière Désert
Bande Kitigan Zibi Anishinabeg
Maniwaki (Québec) 10

2.4 Programme spécial d'agents de police des Premières Nations
Service de police d'Eskasoni
Île du Cap-Breton (Nouvelle-Écosse) 12

3. FORMATION DES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES 15

3.1 Formation des agents de police des Premières Nations sur place et en milieu de travail
Division «D» de la GRC
Winnipeg (Manitoba) 15

3.2 Programme d'échange d'agents de police
Service de police de Brandon et Conseil tribal Dakota Ojibway
Brandon (Manitoba) 19

3.3 Cours de formation policière
Conseil de la police amérindienne
Pointe-Bleue (Québec) 21

3.4 Cours sur la *Loi sur les Indiens* et les règlements de bande
Conseil de la police amérindienne
Pointe-Bleue (Québec) 24

3.5 Formation des agents de police spéciaux des Premières Nations
Détachement de la GRC de Perth-Andover
Perth-Andover (Nouveau-Brunswick) 26

4. POLITIQUES ET MÉTHODES DE RECRUTEMENT 29

4.1 Politique d'équité en matière d'emploi
Service de police d'Edmonton
Edmonton (Alberta) 29

4.2 Programme de recrutement
Division «F» de la GRC
Regina (Saskatchewan) 33

4.3 Programme de recrutement de personnel des Premières Nations
Service de police de Thunder Bay
Thunder Bay (Ontario) 35

4.4 Programme de recrutement de personnel autochtone
Service de police de la région métropolitaine de Toronto
Toronto (Ontario) 37

4.5 Programme de recrutement de personnel autochtone
Division «H» de la GRC
Halifax (Nouvelle-Écosse) 39

5. PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION PRÉALABLES À L'EMPLOI 43

5.1 Programme de valorisation des gendarmes autochtones
Direction de la police des autochtones
Direction générale de la GRC
Ottawa (Ontario) 43

5.2 Formation spécialisée en justice pénale
Native Education Centre
Service de police de Vancouver
Vancouver (Colombie-Britannique) 47

5.3 Programme d'emplois d'été pour les jeunes des minorités
Service de police d'Edmonton
Edmonton (Alberta) 51

5.4 **Programme de formation préparatoire**
Division «F» de la GRC
Indian Institute of Technology de la Saskatchewan
Regina (Saskatchewan) 54

5.5 **Programme des agents de police spéciaux surnuméraires autochtones**
Programme d'emplois d'été pour étudiants
Division «F» de la GRC
Regina (Saskatchewan) 57

6. **RÉPONSES SUPPLÉMENTAIRES** 61

6.1 **Arrangements concernant les services de police autochtones** 61

6.2 **Formation des agents de police autochtones** 64

6.3 **Politiques et méthodes de recrutement** 66

6.4 **Programmes d'éducation et de formation préalables à l'emploi** 71

REVUE DES PROGRAMMES DE SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES

INTRODUCTION AUX RAPPORTS

A. Contexte de l'enquête

Dans le but de poursuivre ses efforts visant à améliorer ses politiques et ses programmes en matière de police à l'intention des collectivités autochtones du Canada, le ministère du Solliciteur général du Canada a mené une enquête auprès d'un certain nombre de services de police fédéraux, provinciaux et municipaux, au début de 1991, afin de recueillir des renseignements sur leurs politiques et leurs programmes en matière de police destinés aux peuples autochtones. L'objectif de l'enquête était de recueillir et de publier des données sur les programmes des services de police destinés aux peuples autochtones, sous la forme d'un document d'information mis à la disposition des responsables des services de police qui désirent concevoir des projets spéciaux ou élargir des programmes existants. Afin de faciliter l'accès aux résultats de l'enquête et la lecture, ceux-ci ont été regroupés dans une série de sept rapports.

B. Méthodologie de l'enquête

L'enquête a porté sur 430 services de police qui assurent le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones ou dans des collectivités qui comptent un nombre important d'autochtones. La majorité de ces services de police assurent directement le maintien de l'ordre dans des collectivités locales, y compris les services de police municipaux et des Premières Nations ainsi que les détachements de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de la Police provinciale de l'Ontario (P.P.O.). Des unités de la Direction générale et des divisions de la P.P.O., de la Sûreté du Québec et de la GRC ont également participé à l'enquête.

Les renseignements demandés dans le questionnaire de l'enquête portaient sur des sujets précis :

- les programmes de formation et de perfectionnement destinés aux agents de police autochtones,
- les programmes de sensibilisation à la culture autochtone, à l'intention des agents de police non autochtones et
- les programmes spéciaux destinés aux collectivités autochtones (prévention du crime, aide aux victimes, alcool et drogue, violence familiale, exploitation sexuelle des enfants, jeunes, etc.).

Les participants ont été priés de remplir un questionnaire pour chaque programme ou initiative.[1]

---

1. Dans certains cas, les répondants ont décrit plusieurs programmes dans un même questionnaire. Dans la mesure du possible, ces programmes ont été distingués les uns des autres et classés séparément.

C. Réponse

Dans le cadre de l'enquête, 203 participants ont fait état de près de 460 programmes différents.

Dans de nombreux cas, divers détachements ont décrit un même programme offert à l'échelle nationale ou provinciale ou par une division de la GRC. Les programmes mentionnés plus d'une fois sont comptés dans le nombre total des programmes.

D. Interprétation des résultats

Il est important de souligner que le questionnaire n'imposait pas aux répondants une définition de ce qui constitue un programme de services de police pour les Premières Nations «offert par un service de police». En conséquence, cette notion a été interprétée avec beaucoup de latitude. Ainsi, les répondants appartenant à un service de police fédéral ou provincial ou à une division s'en sont tenus à la description de programmes conçus ou mis en application par les services de police, alors que les agents de police œuvrant directement auprès des délinquants ont donné une interprétation plus large à la notion de services de police autochtones et ont fait état très souvent de partenariats entre organismes ou entre la police et la collectivité. Les réponses obtenues se regroupent dans les catégories suivantes :

- initiatives générales ou spécifiques à l'échelle du pays, d'une province ou d'une division,
- mise en application de programmes nationaux ou provinciaux de services de police autochtones, par un service de police local ou un détachement,
- mise en application d'autres programmes nationaux ou provinciaux de services de police dans les collectivités autochtones (avec ou sans modifications), par un service de police local ou un détachement,
- initiatives conçues par un service de police dans le but de répondre aux besoins particuliers d'une collectivité (notamment les initiatives conçues en collaboration avec des organismes locaux ou avec des membres de la collectivité) et
- renseignements sur la participation et la contribution des services de police à des initiatives mises en place par d'autres organismes ou par la collectivité.

E. Programmes sélectionnés

L'enquête a révélé qu'un grand nombre de programmes partageaient des caractéristiques communes. Afin d'éviter la répétition fréquente des mêmes renseignements, nous avons donc retenu 100 descriptions de programmes qui étaient à la fois les plus complètes et les plus représentatives. Ces descriptions constituent l'essentiel des sept rapports de l'enquête. En outre, nous avons mentionné à la fin de chacun de ces rapports les programmes similaires ainsi que le nom des personnes-ressources. Le lecteur qui désire obtenir des renseignements sur un programme en particulier peut consulter les programmes sélectionnés dans chaque rapport et les réponses supplémentaires regroupées à la fin.

F. Contenu des rapports

L'information recueillie au cours de l'enquête a été classée en sept catégories et publiée dans une série de rapports :

I. Formation des agents de police autochtones et maintien de l'ordre
II. Sensibilisation à la culture autochtone
III. Pour un meilleur accès aux services de police
IV. Programmes de communication et de liaison avec la collectivité
V. Programmes pour les jeunes
VI. Programmes de prévention contre la consommation d'alcool et de drogue
VII. Programmes axés sur les besoins des victimes et des délinquants

Collecte de renseignements supplémentaires

Afin de préciser et de compléter les renseignements obtenus à l'aide du questionnaire, l'auteur a tenu des consultations subséquentes avec plus d'une centaine de services de police. En outre, lorsque la chose était possible, nous avons fait mention des programmes des services de police fédéraux et provinciaux qui chapeautent des programmes locaux.

Les programmes sélectionnés constituent une vue d'ensemble des services de police offerts aux autochtones à l'heure actuelle dans différentes localités canadiennes.

Les renseignements concernant chaque programme sélectionné sont regroupés et présentés selon les catégories suivantes :

Description du service de police et de la collectivité

Cette partie fournit les renseignements suivants :

- le territoire où s'exerce la compétence du service de police,
- le nombre et la population des collectivités autochtones vivant sur ce territoire,
- la situation géographique de ces collectivités et les moyens d'accès,
- le nombre d'agents de police que compte le service de police et
- le nombre d'agents de police autochtones que compte le service de police.

Ces renseignements ont été obtenus des répondants. Lorsqu'un service de police n'était pas en mesure de fournir les renseignements demandés, nous avons utilisé, dans la mesure du possible, les données du recensement de 1986. Les renseignements relatifs aux divisions de la GRC ont été obtenus de la GRC.

Contexte et élaboration

Dans la mesure du possible, cette partie présente, pour chaque programme, les renseignements suivants :

- l'organisme responsable de la mise en application du programme ou de la politique,
- la date de mise en application (mois ou année),
- les objectifs du programme ou de la politique,
- le public visé ou le groupe cible et
- divers renseignements se rapportant au programme, à la politique ou à leur mise en application.

Cette partie met plus particulièrement en évidence la contribution des services de police.

Collaboration de la collectivité autochtone

Cette partie contient les renseignements suivants :

- les consultations tenues avec les membres des collectivités autochtones avant la mise en application du programme et
- les mécanismes qui permettent de consulter régulièrement les collectivités autochtones.

Participants ou groupe cible

Cette partie mentionne les personnes et organismes qui ont participé à l'élaboration et à la mise en application du programme ou les groupes pour lesquels la politique ou le programme a été conçu.

Conception et mise en application

Cette partie contient les renseignements suivants, dans la mesure où ils sont disponibles :

- les personnes ou les organismes responsables de la conception du programme,
- les personnes ou les organismes responsables de la mise en application du programme,
- un résumé de la politique ou du programme et
- un résumé de la mise en application et du fonctionnement de la politique ou du programme.

Financement

Cette partie présente les renseignements suivants, lorsqu'ils sont disponibles :

- le budget ou le coût total du programme,
- la source du financement,
- les contributions autres que financières et
- l'état du financement.

Résultats et évaluations

Cette partie présente les renseignements suivants, lorsqu'ils sont disponibles :

- les commentaires du répondant sur la manière dont la police et la collectivité ont réagi au programme,
- les effets concrets qui se sont manifestés à la suite de l'application de la politique ou du programme,
- les réalisations particulières attribuables à l'initiative,
- le stade d'avancement de la conception ou de la mise en application de la politique ou du programme et
- le stade d'avancement de l'évaluation, tant officielle que non officielle.

Personne-ressource

Cette partie indique le nom de la personne qui a rempli et retourné le questionnaire ou qui a fourni des renseignements supplémentaires. Lorsque le répondant ne s'est pas identifié, le nom de la personne-ressource est celui du chef de la police ou du chef du détachement. Cependant, ces personnes n'assument pas la responsabilité de l'information contenue dans les rapports.

Lorsque les répondants ont mentionné des programmes offerts par d'autres services de police ou organismes participant au programme, nous avons communiqué avec ces services de police ou ces organismes, au besoin, afin d'obtenir des renseignements supplémentaires. Le nom des personnes consultées est aussi inclus parmi les personnes-ressources.

Réponses supplémentaires

En plus des programmes sélectionnés, chaque rapport contient une section intitulée «Réponses supplémentaires», où sont mentionnées d'autres initiatives similaires dont certains répondants ont fait état mais qui n'ont pas été retenues parmi les programmes sélectionnés.

PARTIE I : FORMATION DES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES ET MAINTIEN DE L'ORDRE

1. INTRODUCTION

Le présent rapport est le premier d'une série de sept portant sur les programmes de services de police autochtones. Il présente les renseignements fournis par les répondants sur le rôle des agents de police autochtones chargés du maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones. Il fournit de nombreux exemples d'arrangements concernant les services de police autochtones faisant appel à des agents de police autochtones, ainsi que des exemples de programmes de formation destinés aux agents de police autochtones et de stratégies de recrutement de personnel autochtone. Le rapport est divisé en quatre sections : Arrangements concernant les services de police autochtones, Formation des agents de police autochtones, Politiques et méthodes de recrutement et Programmes d'éducation et de formation préalables à l'emploi.

Arrangements concernant les services de police autochtones

Plusieurs répondants ont signalé des arrangements de services de police autochtones. On trouvera donc dans cette section des exemples des trois types de services de police autochtones actuellement offerts, soit :

- les unités spécialisées affectées aux collectivités autochtones et qui font partie des services de police existants,
- les services de police autochtones, administrés par les collectivités autochtones (mais qui ont des pouvoirs limités) et
- les services de police autochtones autonomes.

Formation des agents de police autochtones

Cette section décrit aussi les programmes de formation pour les agents de police autochtones qu'offrent les services de police réguliers ainsi que les programmes de formation destinés aux agents de police des Premières Nations et des services de police autochtones. Les programmes décrits dans cette section touchent les domaines suivants :

- la formation pratique en milieu de travail que la GRC offre à des gendarmes jouissant de pouvoirs restreints et engagés par les collectivités métisses et les Premières Nations,
- le recrutement et la formation offerts par les services de police autochtones autonomes à leur personnel et
- les programmes d'échange entre les services de police autochtones autonomes et les services de police municipaux.

Politiques et méthodes de recrutement

Cette section décrit les initiatives entreprises par les services de police pour diffuser dans les collectivités autochtones de l'information générale sur la carrière d'agent de police et des renseignements spécifiques sur le processus de recrutement. Ces initiatives comprennent notamment :

- des contacts directs avec les membres des collectivités et la diffusion d'information au moyen de présentations et de documentation.

Dans certains cas, les services de police ont présenté les opérations Compagnon de patrouille comme un moyen de faire connaître aux candidats intéressés le travail d'agent de police.

Programmes d'éducation et de formation préalables à l'emploi

Cette section décrit la participation des services de police aux divers programmes de formation et de perfectionnement offerts aux recrues potentielles. Ces programmes offrent aux éventuels candidats la possibilité de développer leurs aptitudes, d'acquérir de l'expérience et dans certains cas de parfaire leur éducation générale. Tantôt, les services de police participent directement aux programmes en assurant l'engagement temporaire et la formation des candidats. Tantôt, ils collaborent avec d'autres services de police et des organismes du système de justice pénale qui donnent leur appui à des programmes offerts par des établissements d'enseignement. Ces programmes comprennent notamment :

- un programme de formation des recrues assuré par les services de police, qui offre des services individualisés leur permettant de satisfaire aux exigences de base qui leur sont imposées,
- un régime de collaboration entre les services de police et les établissements d'enseignement, qui permet aux recrues potentielles de suivre des programmes d'éducation et de développement des aptitudes et
- des programmes d'emploi temporaire parrainés par les services de police.

2. ARRANGEMENTS CONCERNANT LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES

2.1 Service de police de Louis Bull
Première Nation Louis Bull
Hobbema (Alberta)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police de Louis Bull assure le maintien de l'ordre dans la collectivité de Louis Bull. Conformément à certaines modifications de la loi sur les services de police en Alberta et à une entente spéciale conclue entre la Première Nation Louis Bull et le Solliciteur général de l'Alberta, le service de police de Louis Bull est reconnu de plein droit.[1]

Le service de police de Louis Bull compte huit agents de police assermentés, soit le chef de police, un sergent et six agents, ainsi que sept employés de soutien rémunérés et deux bénévoles. Neuf de ces personnes sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Le 1er mai 1987, le Solliciteur général de l'Alberta a accordé au Conseil de la Première Nation Louis Bull le pouvoir de se doter d'un service de police complet sur son territoire.

Le Conseil tribal de Louis Bull a créé ce service de police afin d'apporter une solution aux problèmes suivants :

- le taux élevé de criminalité dans la collectivité, qui était à l'origine, entre autres, de la destruction de biens appartenant à la Première Nation et à des particuliers et
- l'absence de services de police dans la collectivité en raison de la situation géographique de la collectivité (aucune route principale ne la relie au reste de la province), la présence policière y était insuffisante et les services de police extérieurs ne pouvaient intervenir dans des délais raisonnables.

---

1. Le service de police de Louis Bull a joint au questionnaire les documents suivants, dont le contenu a servi à préparer la présente description : un aperçu du service de police de Louis Bull, un exemplaire du règlement régissant le service de police et un exemplaire de l'évaluation du service de police effectuée par le Solliciteur général de l'Alberta.

En créant son propre service de police, le Conseil tribal de Louis Bull s'est assuré les avantages suivants :

- un service de police fonctionnant 24 heures par jour,
- un service de police autochtone capable de comprendre les particularités culturelles et traditionnelles de la collectivité et
- une meilleure participation de la collectivité au maintien de l'ordre.

Le Conseil tribal de Louis Bull a constaté également que la création de son service de police lui permettait ainsi de remplir ses obligations prévues dans le traité n° 6, en vertu duquel la collectivité s'était engagée à maintenir l'ordre et la paix.

Collaboration de la collectivité autochtone

Six membres de la collectivité de Louis Bull font partie d'une commission de police créée par le Conseil tribal, qui détermine les principes administratifs et opérationnels auxquels doit se conformer le service de police.

Cette commission de police assume les tâches suivantes :

- recevoir ses instructions du Conseil tribal et formuler en retour des directives au chef de police sur des questions d'ordre administratif et opérationnel,
- faire des recommandations au Conseil sur les questions administratives et financières se rapportant au service de police et
- s'occuper des griefs relatifs aux questions disciplinaires.

Groupe cible

Le service de police de Louis Bull est au service des résidents de la collectivité de Louis Bull.

Conception et mise en application

Le service de police de Louis Bull assure un service de police 24 heures par jour, tous les jours de l'année. Les agents ont le pouvoir d'appliquer le *Code criminel*, d'autres lois fédérales et provinciales ainsi que les règlements de bande.

Le service de police fonctionne selon le principe de la police communautaire et les agents collaborent aux initiatives suivantes :

- les programmes de sensibilisation aux problèmes liés à l'alcool et à la drogue présentés dans les écoles,
- le programme scolaire et récréatif *Sois futé... Flaire le danger* (parrainé par l'Association canadienne des chefs de police),
- des présentations publiques sur des questions comme la sécurité à la maison,

- un programme *Protection du voisinage* adapté et
- l'opération *Identification*.

De plus, le service de police de Louis Bull s'apprête à créer un poste de coordonnateur de la prévention de la criminalité.

Le service de police travaille en étroite collaboration avec divers organismes comme les autres services de police locaux ainsi que les services judiciaires, sociaux et communautaires.

Financement

Le budget annuel du service de police de Louis Bull s'élève à 669 000 $. La Première Nation Louis Bull fournit 99,5 % des fonds nécessaires au fonctionnement du service et le gouvernement provincial verse une somme par personne qui représente 0,5 % de l'ensemble du financement du programme.

La division de l'application de la loi du ministère du Solliciteur général de l'Alberta assure la formation des recrues, tandis que les services de police de Calgary et d'Edmonton ainsi que la GRC offrent une formation en milieu de travail aux agents de ce service de police.

Résultats et évaluations

La division de l'application de la loi du ministère du Solliciteur général de l'Alberta a effectué une évaluation du service de police de Louis Bull en décembre 1987 et a conclu qu'il fonctionnait d'une manière très acceptable.

Depuis la création du service de police, le taux de criminalité a chuté d'environ 50 % et les cas de vandalisme et de conduite en état d'ébriété ont considérablement diminué.

Personne-ressource

Bruce F. Pollard, chef de police
Service de police de Louis Bull
C.P. 630
Hobbema (Alberta)
T0C 1N0
Tél. : (403) 585-4296
Fax : (403) 585-4227

2.2 Programme des agents de police des Premières Nations
Direction des services de police à contrat et des Premières Nations de la P.P.O.
Toronto (Ontario)

Description du service de police et des collectivités

Le programme des agents de police des Premières Nations est une unité spéciale de la Police provinciale de l'Ontario (P.P.O.) ouverte aux membres des Premières Nations. L'objectif du programme est d'offrir de meilleurs services de police aux collectivités autochtones.

On compte quelque 123 établissements et réserves des Premières Nations dans cette province. Cent trente-deux agents de police autochtones de la P.P.O. assurent le maintien de l'ordre dans 65 de ces établissements et réserves, qui comptent une population totale d'environ 45 000 personnes.

Dans les détachements locaux, un des agents de police occupe les fonctions d'agent de liaison avec les Premières Nations et sert de lien avec les agents de police autochtones affectés aux collectivités autochtones. En janvier 1991, on comptait 67 agents de liaison avec les Premières Nations, dont l'un était d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Dans le cadre d'une entente de partage des coûts avec le gouvernement fédéral, le gouvernement de l'Ontario et les collectivités des Premières Nations participantes, la P.P.O. a créé le programme de formation des agents de police des Premières Nations en 1975.[2] L'objectif de ce programme est de recourir aux services d'agents de police des Premières Nations pour assurer le maintien de l'ordre dans les collectivités des Premières Nations tout en offrant des possibilités d'emploi aux autochtones.

Les agents de police des Premières Nations ont le pouvoir d'appliquer les lois fédérales et provinciales et travaillent sous la direction et la surveillance de la P.P.O.[3]

---

2. Les gouvernements du Canada et de l'Ontario ont conclu le 18 juillet 1975 une entente de partage des coûts assurant le financement du programme des agents de police des Premières Nations dans les établissements et les réserves des Premières Nations de l'Ontario. Dans le cadre de cette entente, l'administration du programme a été confiée à la Police provinciale de l'Ontario.

3. Les 12 agents de police autochtones de la bande des Six-Nations sont placés sous la direction et la surveillance de la commission de police de la bande des Six-Nations. La responsabilité des opérations générales est confiée au chef de police, tandis que plusieurs des fonctions administratives sont confiées à la section des services de police des Premières Nations de la P.P.O.

Collaboration des collectivités des Premières Nations

Le programme actuel découle de l'entente sur les services de police des Premières Nations de 1989. En vertu de cette entente, les organismes autochtones négocient avec les gouvernements fédéral et provincial le mandat de la direction des services de police à contrat et des Premières Nations de la P.P.O. À l'heure actuelle, c'est cette direction qui administre le programme. Des négociations se poursuivent en vue de céder la responsabilité du programme aux collectivités des Premières Nations de l'Ontario.

Les collectivités des Premières Nations participent aussi à la sélection des recrues. Le chef et le Conseil effectuent d'abord une sélection préliminaire des candidatures à considérer. Par la suite, la P.P.O. et les membres du Conseil local forment un comité de sélection mixte chargé des décisions finales.

Participants

Les autochtones et les non-autochtones peuvent se porter candidats au poste d'agent de police des Premières Nations de la P.P.O. Pour participer au programme, les candidats des Premières Nations doivent avoir au moins 10 années de scolarité.

Les candidats choisis sont engagés comme agents de police des Premières Nations (ils ont alors le pouvoir de faire respecter les règlements de bande). Le Conseil de la Première Nation peut par la suite demander au commissaire de la P.P.O. de leur accorder le titre d'agents de police des Premières Nations, conformément à l'article 69 de la *Loi sur les services de police* de l'Ontario.

Conception et mise en application

C'est la direction des services de police à contrat et des Premières Nations de la P.P.O. qui administre le programme des agents de police des Premières Nations.

Les agents de police des Premières Nations sont en contact avec l'agent de police de la P.P.O. désigné comme agent de liaison dans chaque détachement. Les agents de police des Premières Nations remplissent les mêmes tâches que les membres réguliers de la P.P.O. En ce qui concerne l'application des règlements de bande, les agents de police des Premières Nations doivent rendre compte aux Conseils de bande locaux. Au besoin, ils peuvent rendre compte aux Conseils par l'intermédiaire des comités des Premières Nations.

Les agents de liaison relèvent du chef de leur détachement respectif et assument les responsabilités suivantes :

- la liaison avec les agents de police des Premières Nations, les Conseils de bande et les comités de police des Premières Nations,

- la fourniture du matériel confié aux agents de police des Premières Nations et la préparation de rapports administratifs sur le programme des agents de police des Premières Nations,
- la préparation des rapports d'évaluation du personnel et l'application du programme de vérification administrative dans chacune des collectivités des Premières Nations et
- la formation au jour le jour des agents de police des Premières Nations placés sous leur responsabilité.

Les agents de police des Premières Nations reçoivent la même formation que tous les autres agents de la P.P.O. La formation des recrues comprend un stage d'orientation de trois semaines à l'Académie de police provinciale, suivi d'un stage de niveau II au Collège de police de l'Ontario, à Aylmer (Ontario). Les membres de la P.P.O. suivent également des cours de perfectionnement tous les deux ans à l'Académie de police provinciale. Les cours de base portent sur les sujets suivants :

- Orientation des recrues
- Enquêtes criminelles
- Administration
- Formation préalable à l'obtention du grade de sergent
- Exploitation des ordinateurs
- Survie en hiver

Les cours spécialisés portent entre autres sur les sujets suivants :

- Enquêtes sur les incendies
- Enquêtes sur les agressions sexuelles
- Enquêtes criminelles

Financement

Le budget annuel du programme des agents de police des Premières Nations de la P.P.O. s'élève à 9,2 millions de dollars. Le gouvernement fédéral (AINC) en fournit 52 % tandis que la contribution du ministère du Solliciteur général de l'Ontario est de 48 %.

Résultats et évaluations

Les responsables de la P.P.O. ont souligné la nécessité d'avoir un plus grand nombre d'agents de police participant au programme.

Les agents de police des Premières Nations qui sont d'origine autochtone peuvent être affectés directement à un poste ou peuvent demander une mutation latérale dans les forces régulières de la P.P.O. Pour être mutés, ils doivent remplir une demande d'emploi et la soumettre à la Direction générale de la P.P.O.

Depuis la création du programme, on a observé une diminution du taux d'incarcération des détenus autochtones dans les établissements correctionnels de l'Ontario.

Des évaluations internes non officielles ont été menées dans le but d'améliorer l'administration du programme.

Personne-ressource

Inspecteur J.W. Hutton
Police provinciale de l'Ontario
Direction des services de police à contrat et des Premières Nations
90, rue Harbour
Toronto (Ontario)
M7A 2S1
Tél. : (416) 965-4308
Fax : (416) 965-2777

2.3 Service de police de la rivière Désert
Bande Kitigan Zibi Anishinabeg
Maniwaki (Québec)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police de la rivière Désert, créé en 1985, est dirigé par le Conseil de bande Kitigan Zibi Anishinabeg et assure le maintien de l'ordre dans la collectivité de la rivière Désert. De 1981 à 1985, le service de la police amérindienne exerçait un rôle de surveillance pour le service de police de la rivière Désert.

Le service de police se compose de cinq agents de police travaillant à temps plein et de deux bénévoles. Toutes ces personnes sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Le service de police de la rivière Désert a été créé parce que le Conseil de bande voulait prendre la responsabilité du maintien de l'ordre dans la collectivité.

Groupe cible

L'ensemble de la collectivité.

Conception et mise en application

Le service de police de la rivière Désert assure tous les services de police habituels, notamment les patrouilles et les enquêtes criminelles. Les membres du personnel du service agissent également comme gardes-chasse et gardes forestiers.

Financement

Le budget annuel du programme s'élève à 220 000 $. Actuellement, Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) assume tout le financement du programme, mais des discussions sont en cours afin de définir un accord tripartite.

Résultats et évaluations

Grâce aux interventions du service de police de la rivière Désert, les membres de la collectivité comprennent mieux le système de justice pénale et les incidences qu'il peut avoir dans leur vie.

Le ministère de la Sécurité publique du Québec a effectué une évaluation officielle du service de police, mais les résultats ne lui ont pas été communiqués.

Personne-ressource

Gordon McGregor, chef de police
Service de police de la rivière Désert
C.P. 220
Maniwaki (Québec)
J4E 3B4
Tél. : (819) 449-6000
Fax : (819) 449-5673

2.4 Programme spécial d'agents de police des Premières Nations
Service de police d'Eskasoni
Île du Cap-Breton (Nouvelle-Écosse)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police d'Eskasoni assure le maintien de l'ordre dans la collectivité d'Eskasoni.

Le service compte sept agents de police, soit le chef de police, son adjoint, un sergent et quatre agents. Tous sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Le service de police d'Eskasoni a été créé dans le cadre du programme spécial d'agents de police des Premières Nations.

La collectivité d'Eskasoni s'est dotée d'un service de police parce que le besoin se faisait sentir et que ses membres désiraient réduire le nombre élevé de crimes avec violence.

Collaboration de la collectivité autochtone

Le service de police est dirigé par la commission de police d'Eskasoni. Le Conseil de la Première Nation, des groupes communautaires et des comités consultatifs expriment régulièrement leur point de vue et les orientations souhaitées.

Groupe cible

Le service de police d'Eskasoni assure le maintien de l'ordre dans toute la collectivité d'Eskasoni.

Conception et mise en application

Le service de police d'Eskasoni assure un service de police 24 heures par jour dans la collectivité.

Le travail des agents de police ne se limite pas au maintien de l'ordre; ils participent également à des tâches communautaires, font du travail bénévole, s'occupent des jeunes et diffusent de l'information (p. ex., sur les droits de leurs concitoyens).

Les agents de police servent la collectivité (dans l'exercice de leurs fonctions comme dans leurs temps libres) de la manière suivante :

- ils mettent leurs connaissances et leur expérience à la disposition du comité local de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie,
- ils collaborent avec le comité des services à l'enfance,
- ils sont membres de l'Église locale,
- ils participent au comité consultatif communautaire de leur localité et
- ils participent aux activités organisées pour les jeunes (hockey, louveteaux et scouts, organismes de charité, campagnes de financement).

Ainsi, en 1990, à l'occasion de la fête de Noël, les agents de police ont recueilli 3 000 jouets pour les enfants. Ils ont revêtu des costumes de Père Noël et ont distribué ces jouets aux enfants à différents endroits dans la collectivité.

Financement

Le programme est financé par le Conseil de la Première Nation Eskasoni et par le gouvernement fédéral (AINC).

Résultats et évaluations

La création du service de police d'Eskasoni a entraîné les effets suivants :

- une meilleure compréhension du rôle de la police et de celui de la collectivité,
- une diminution de la violence,
- une diminution des dommages causés à la propriété et
- une diminution de la criminalité.

On a aussi noté les avantages suivants :

- la tâche de chaque agent de police a été définie,
- de nouveaux emplois ont été créés dans la collectivité,
- les services de police sont assurés par des gens du milieu,
- des ateliers ont été organisés pour l'ensemble de la collectivité et
- les membres de la collectivité sont fiers de leur service de police et de l'efficacité de son action.

Le service de police d'Eskasoni a suscité l'intérêt de différents groupes et d'autres Premières Nations, et son efficacité a été reconnue.

Personne-ressource

John L. Toney, chef de police
Service de police d'Eskasoni
Première Nation Eskasoni
Cap-Breton (Nouvelle-Écosse)
B0A 1J0
Tél. : (902) 379-2822
Fax : (902) 379-2172

3. FORMATION DES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES

3.1 Formation des agents de police des Premières Nations sur place et en milieu de travail
Division «D» de la GRC
Winnipeg (Manitoba)

Description du service de police et des collectivités

La Division «D» de la GRC, située à Winnipeg, assume la responsabilité des services de police dans la province du Manitoba.

Au sein de cette division, quelque 41 détachements assurent le maintien de l'ordre dans environ 115 collectivités autochtones, dont la population totale s'élève à environ 59 000 personnes.

Contexte et élaboration

La Division «D» de la GRC a créé le programme de formation en milieu de travail en 1988. L'objectif de ce programme est d'offrir aux agents de police des Premières Nations une formation de base sur les procédures, les méthodes et les techniques d'enquête. Une attention particulière est accordée à la préservation et à la gestion des lieux des crimes. On a constaté que les agents de police des Premières Nations étaient très souvent les premiers représentants de l'autorité à se présenter sur les lieux des crimes commis dans les collectivités autochtones. Ils ont donc la lourde responsabilité de préserver intacts les lieux du crime, d'arrêter les suspects et d'établir qui a été témoin du crime.

De plus, le programme permet aux agents de police des Premières Nations de se familiariser avec le fonctionnement d'un détachement de la GRC et leur fournit l'occasion de rencontrer le personnel de la GRC et d'échanger de l'information.

Le programme de formation en milieu de travail, créé par la Direction générale de la Division «D», en 1990, est mis en application par les détachements de la GRC. On a fait remarquer qu'aucun autre programme de formation en milieu de travail n'était offert aux agents de police des Premières Nations et aux agents de police communautaire dans la province du Manitoba.

L'objectif général de ce programme de formation est d'assurer des services de police efficaces dans les collectivités autochtones.

Collaboration de la collectivité autochtone

Tous les programmes de formation des agents de police des Premières Nations et des agents de police communautaire font l'objet d'une consultation préalable auprès des membres de la collectivité autochtone.

Participants

Les chefs de détachement sélectionnent eux-mêmes les candidats qui suivront le programme de formation en milieu de travail. Généralement, la préférence est accordée aux agents de police des Premières Nations récemment affectés qui n'ont pas eu l'occasion de recevoir une formation en règle.

La division incite tous les détachements qui comptent des agents de police des Premières Nations ou des agents de police communautaire sur leur territoire à participer au programme de formation en milieu de travail.

Conception et mise en application

Formation en milieu de travail

Les agents de police des Premières Nations font un stage d'une semaine dans un détachement de la GRC. Au cours de cette période de formation, on tente de leur faire acquérir la plus grande expérience possible des activités d'un détachement.

Les participants ont aussi l'occasion de se familiariser avec le *Band and Community Constable Field Training Guide*.

Le chef du détachement détermine la matière qui sera enseignée aux candidats d'après les grands thèmes suivants, établis par la Division «D» :

- procédures d'arrestation, notamment les dispositions de la *Charte des droits et libertés* et la fouille des personnes arrêtées,
- les carnets de notes et la manière de prendre des notes,
- les fouilles et les saisies, notamment la fouille des véhicules automobiles,
- les lois applicables aux collectivités autochtones,
- l'interrogatoire des plaignants en vue de la rédaction des rapports,
- la préservation des lieux des crimes, notamment la saisie et la garde des pièces à conviction et l'identification des témoins par l'interrogatoire des personnes présentes,
- la rédaction des rapports et des formules d'enquête, notamment les formules de plainte, les avis de délit mineur et les rapports d'accidents de la circulation et
- les services au public, notamment la préparation des certificats d'acquisition d'armes à feu.

Formation sur place

La Division «D» de la GRC recommande que les programmes de formation sur place soient adaptés aux besoins particuliers des participants. Pour faciliter la tâche du personnel des détachements, la Division a produit un guide de formation intitulé *Band and Community Constable Field Training Guide*.[4] Ce guide est distribué aux détachements qui comptent des agents de police des Premières Nations ou des agents de police communautaire sur leur territoire.

Les besoins des agents de police des Premières Nations et des agents de police communautaire, en matière de formation, sont diversifiés. C'est pourquoi le guide tient compte du niveau de scolarité et de l'expérience des participants et reconnaît que les besoins varient selon le lieu où se trouvent les collectivités. Ainsi, les agents de police des régions semi-isolées ont moins souvent l'occasion de faire respecter les lois provinciales que leurs collègues travaillant dans les collectivités du Sud, qui sont accessibles aux gens de l'extérieur.

La Division «D» offre aussi chaque année un cours de deux semaines aux nouveaux agents de police et aux agents de police d'expérience, à la Direction générale de la division. Le cours porte entre autres sur le *Code criminel* et sur les méthodes d'enquête.

Financement

Le budget annuel du programme de formation en milieu de travail est de 15 000 $. Affaires indiennes et du Nord Canada fournit cette somme.

Les coûts du programme de formation sur place sont assumés par la Division «D» et les détachements participants.

Résultats et évaluations

Ce programme a largement favorisé la compréhension mutuelle entre les gendarmes de la GRC et les agents de police des Premières Nations.

---

4. *Crime Prevention Manual* IV 8.D.3.1.

Personne-ressource

Service de police autochtones
Division «D» de la GRC
1091, avenue Portage
C.P. 5650
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3K2
Tél. : (204) 983-2777/8351
Fax : (204) 983-2628

3.2 Programme d'échange d'agents de police
Service de police de Brandon et Conseil tribal Dakota Ojibway
Brandon (Manitoba)

Description du service de police et des collectivités

Le service de police de Brandon assure le maintien de l'ordre dans cette ville. La population de Brandon s'élève à 40 000 personnes et le nombre d'autochtones est évalué à environ 2 200.

Le service de police de Brandon se compose de 72 personnes.

Le Conseil tribal Dakota Ojibway compte sept détachements qui assurent le maintien de l'ordre dans huit collectivités autochtones (population totale : environ 9 000 personnes).

Le Conseil tribal Dakota Ojibway est constitué de 23 agents de police, tous d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Le programme d'échange d'agents de police avec le Conseil tribal est le fruit d'un projet pilote mis sur pied en 1990 par le service de police de Brandon. Les échanges d'agents de police entre les deux services se poursuivent.

Ces échanges ont pour but de permettre aux agents de police, aux autochtones et aux non-autochtones, d'entrer en contact avec l'autre culture et de se familiariser avec les problèmes de police qui s'y rapportent.

Collaboration des collectivités autochtones

Le chef de police du Conseil tribal Dakota Ojibway, les chefs des huit collectivités autochtones concernées et le chef du service de police de Brandon assurent conjointement l'application du programme d'échange.

Participants

Les agents de police du service de police de Brandon et ceux du Conseil tribal Dakota Ojibway participent aux échanges.

Le programme d'échange est ouvert à tous les membres du service de police de Brandon. Il fait partie de la formation que reçoivent les recrues et le service de police souhaite que les agents de police d'expérience y participent aussi.

Conception et mise en application

Le premier échange a eu lieu les 12 et 13 décembre 1990. Sept recrues du service de police de Brandon ont passé deux jours dans sept collectivités autochtones. Au cours de cette période, chacun de ces agents de police a patrouillé en compagnie d'un agent de police du Conseil tribal dans la collectivité à laquelle il avait été assigné.

Au cours de cet échange, les agents de police ont rencontré des Aînés et ont pu se familiariser avec leur conception du système de justice pénale et les conséquences que celui-ci pouvait avoir pour les collectivités autochtones.

L'échange a aussi permis aux agents de police d'entrer en contact avec des autochtones, dans leur milieu culturel.

Financement

Le Conseil tribal et les chefs des huit collectivités participantes assument la responsabilité du programme en collaboration avec le service de police de Brandon. Le chef adjoint des services de soutien du service de police de Brandon et le chef adjoint du service de police du Conseil tribal assurent ensemble la coordination du programme.

Le premier échange a coûté 4 500 $. Cette somme comprend l'hébergement et les salaires des sept recrues du service de police de Brandon.

Résultats et évaluations

Chaque agent de police qui participe à l'échange doit remettre une évaluation écrite de son expérience.

Des pourparlers sont en cours afin que des agents de police du Conseil tribal se rendent faire un stage semblable à Brandon.

Personne-ressource

R.B. Scott, chef adjoint
Service de police de Brandon
C.P. 787
Brandon (Manitoba)
R7A 5Z8
Tél. : (204) 725-2345

3.3 Cours de formation policière
Conseil de la police amérindienne
Pointe-Bleue (Québec)

Description du service de police et des collectivités

Le Conseil de la police amérindienne, composé de 73 agents de police, assure le maintien de l'ordre dans 23 collectivités autochtones du Québec.

Ce programme, créé en 1978, est financé par Affaires indiennes et du Nord Canada.

Contexte et élaboration

En août 1989, le Conseil de la police amérindienne, en collaboration avec le Collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP) d'Alma, a mis sur pied un programme visant à offrir aux agents de police autochtones une formation de base en techniques policières. Ce programme est constitué d'une série de cours donnés au CEGEP d'Alma, un établissement d'enseignement collégial reconnu.

Collaboration des collectivités autochtones

Le cours a été préparé par le CEGEP d'Alma, en collaboration avec le Conseil de la police amérindienne.

Participants

L'objectif du programme est d'assurer la formation des agents de police autochtones. Les conditions d'admission sont les suivantes :

- être d'origine autochtone,
- être âgé d'au moins 19 ans,
- jouir d'une bonne santé et
- détenir un diplôme de secondaire V.

Conception et mise en application

Le programme de formation en techniques policières se compose de quatre sessions de six semaines chacune. Deux groupes participent actuellement au programme. Ils se remplacent alternativement de six semaines en six semaines.

Onze instructeurs, soit cinq agents de police amérindiens et six professeurs du CEGEP d'Alma, assurent la formation des candidats.

Le programme comprend les cours suivants :

1re session

- Fonctions et organisation de la police
- Administration de la justice
- Criminologie générale
- Droit pénal I

2e session

- Droit pénal II
- Loi sur les jeunes contrevenants
- Judo et karaté
- Code de la sécurité routière
- Soins d'urgence

3e session

- Relations communautaires et prévention du crime
- Enquêtes criminelles
- Drogues et stupéfiants
- Droit pénal III
- Introduction à l'administration

4e session

- Droit pénal IV
- Intervention policière en situation de crise
- Éducation physique
- Stage en milieu de travail

Financement

Les coûts du programme de formation s'élèvent à 425 000 $. Le Conseil de la police amérindienne fournit les installations nécessaires, notamment les résidences, le gymnase et la salle de formation.

Le programme est offert grâce à la collaboration de la Commission de la formation professionnelle, du Centre d'emploi du Canada et du CEGEP d'Alma, qui donne les cours et publie les notes de cours. La contribution du Conseil de la police amérindienne s'ajoute à celle de ces organismes.

Le Conseil de la police amérindienne est actuellement à la recherche de sources de financement pour ce programme.

Résultats et évaluations

Jusqu'à présent, le Conseil de la police amérindienne se dit satisfait du programme. Tous les candidats poursuivent leur formatic .. La première promotion a eu lieu en mars 1991.

Une évaluation officielle sera publiée sous peu.

Personne-ressource

Denis Gill
Directeur général
Conseil de la police amérindienne
406, rue Amisk
Pointe-Bleue (Québec)
G0W 2H0
Tél. : (418) 275-4244
Fax : (418) 275-0052

3.4 Cours sur la *Loi sur les Indiens* et les règlements de bande
Conseil de la police amérindienne
Pointe-Bleue (Québec)

Description du service de police et des collectivités

Le Conseil de la police amérindienne, composé de 73 agents de police, assure le maintien de l'ordre dans 23 collectivités autochtones du Québec.

Ce programme, créé en 1978, est financé par Affaires indiennes et du Nord Canada.

Contexte et élaboration

En 1989, le Conseil de la police amérindienne a préparé à l'intention des agents de police et des autres membres de la collectivité une brochure et un programme d'information concernant la *Loi sur les Indiens* et les règlements de bande.

Grâce à leurs contacts quotidiens avec la collectivité autochtone, les agents de police amérindiens se sont rendu compte de la nécessité d'un tel programme.

Collaboration des collectivités autochtones

Le Conseil de la police amérindienne a consulté dès le départ des membres de la collectivité autochtone quand il a fallu élaborer le programme.

Groupe cible

Le programme est destiné aux agents de police autochtones, aux Conseils des Premières Nations et au public en général.

Conception et mise en application

Trois personnes, dont deux instructeurs autochtones, assurent la coordination du programme.

Dans le cadre de ce programme, des enregistrements vidéo ont été préparés sur les sujets suivants :

- la *Loi sur les Indiens* et
- les pouvoirs des Conseils des Premières Nations.

Une brochure sur la *Loi sur les Indiens* et les règlements de bande a aussi été rédigée.

Des instructeurs spécialisés présentent des exposés oraux et répondent aux questions des participants. Ils se servent aussi d'enregistrements vidéo et de documents écrits, qui sont distribués aux participants.

Le programme vise à :

- faire connaître aux agents de police autochtones les dispositions de la *Loi sur les Indiens* qu'ils doivent faire respecter,
- faire connaître aux dirigeants de la collectivité la *Loi sur les Indiens* et les pouvoirs et responsabilités qu'elle leur confère et
- faire connaître aux membres de la collectivité les dispositions de la *Loi sur les Indiens* qui ont une incidence directe sur leur vie personnelle.

Financement

Le Conseil de la police amérindienne fournit les ressources humaines et le matériel technique que requiert le programme. La contribution de Justice Canada s'élève à 217 000 $.

Résultats et évaluations

Bien que ce programme n'ait pas fait l'objet d'une évaluation officielle, les Conseils des Premières Nations de la province de Québec s'en servent fréquemment pour s'assurer que les représentants élus, à titre de législateurs locaux, connaissent bien leurs pouvoirs et leurs responsabilités.

Personne-ressource

M^e^ André Robillard
Directeur des services juridiques
Conseil de la police amérindienne
406, rue Amisk
Pointe-Bleue (Québec)
Tél. : (418) 275-4244
Fax : (418) 275-0052

3.5 Formation des agents de police spéciaux des Premières Nations
Détachement de la GRC de Perth-Andover
Perth-Andover (Nouveau-Brunswick)

Description du service de police et de la collectivité

Le détachement de la GRC de Perth-Andover assure le maintien de l'ordre dans une région qui englobe la collectivité autochtone de Tobique, dont la population est d'environ 865 personnes.

Tobique est située à quelque huit kilomètres des bureaux du détachement et est accessible par la route.

Le détachement de la GRC de Perth-Andover compte six agents de police, dont un est d'origine autochtone. De plus, trois agents de police des Premières Nations assurent le maintien de l'ordre à Tobique.

Contexte et élaboration

Le détachement de la GRC de Perth-Andover a commencé à offrir un cours aux agents de police de la collectivité de Tobique en 1989. Le programme vise à donner une formation qui n'est pas autrement offerte. Comme les agents de police des Premières Nations sont souvent les premiers qui arrivent sur les lieux d'un crime, le programme de formation porte plus particulièrement sur les procédures d'enquête.

Collaboration de la collectivité autochtone

Le chef et le Conseil de la collectivité de Tobique participent à l'élaboration du programme.

Participants

Le programme est destiné aux agents de police des Premières Nations qui assurent le maintien de l'ordre dans la collectivité de Tobique.

Conception et mise en application

La formation est transmise au moyen d'enregistrements vidéo et d'activités en milieu de travail. Les agents de police des Premières Nations accompagnent aussi les gendarmes de la GRC dans l'exercice de leurs tâches quotidiennes et dans leurs patrouilles.

De plus, la Direction générale de la Division «J» offre des séances de formation de deux semaines aux agents de police des Premières Nations, axées sur le développement de diverses compétences, notamment dans le domaine des relations humaines et dans la rédaction des rapports.

Financement

C'est la Division «J» de la GRC qui finance le programme de formation des agents de police des Premières Nations.

Résultats et évaluations

Ce programme a permis d'améliorer les relations de travail entre les agents de police autochtones et le personnel de la GRC et de les aider à mieux se comprendre mutuellement.

Personne-ressource

Gendarme L.T. Francis
GRC de Perth-Andover
C.P. 279
Perth-Andover (Nouveau-Brunswick)
E0J 1V0
Tél. : (506) 273-6849
Fax : (204) 726-1323

4. POLITIQUES ET MÉTHODES DE RECRUTEMENT

4.1 Politique d'équité en matière d'emploi
Service de police d'Edmonton
Edmonton (Alberta)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police d'Edmonton assure le maintien de l'ordre dans la ville d'Edmonton (population : environ 567 900 personnes).

La population autochtone de la ville d'Edmonton est de quelque 21 970 personnes.

Le service de police d'Edmonton compte environ 1 100 agents de police assermentés, dont 18 sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Le service de police d'Edmonton, conformément aux objectifs de sa politique d'équité en matière d'emploi (qui est encore à l'étude et qui sera appliquée sous peu), a élaboré un ensemble de mesures en vue de la mise en application de cette politique.

L'énoncé de la future politique devrait être intégrée aux politiques et procédures du service de police d'Edmonton en 1991. Certains de ses objectifs sont les suivants :

- faire en sorte que les membres des groupes cibles soient représentés équitablement au sein du service de police d'Edmonton,
- reconnaître et supprimer les obstacles qui s'opposent à l'engagement, la rétention et l'avancement des membres des groupes cibles,
- élaborer et mettre en application des initiatives et programmes de soutien spéciaux afin de corriger les inégalités subies par les membres des groupes cibles et
- élaborer et mettre en application des politiques, des initiatives et des programmes axés sur les difficultés nouvelles qu'éprouvent les membres des groupes cibles en matière de ressources humaines.

La description du programme donnée ci-dessous comprend des stratégies générales de recrutement et d'exploitation des ressources humaines qu'offrent les quatre groupes cibles (les minorités visibles, les peuples autochtones, les femmes et les personnes handicapées) et plusieurs stratégies visant spécifiquement les collectivités autochtones.

La politique d'équité en matière d'emploi sera axée sur trois grands volets :

- des initiatives et des programmes spéciaux de recrutement destinés à assurer une représentation équitable des diverses cultures au sein du service de police,
- une formation continue à caractère multiculturel, afin de développer chez tous les agents de police les aptitudes leur permettant de mieux servir les diverses collectivités ethniques et
- un plan de communication avec la collectivité, y compris l'affectation d'agents de police responsables des services à la collectivité, des programmes d'éducation, un service de police communautaire et une plus grande participation du public aux services de police.

Collaboration de la collectivité autochtone

Le service de police d'Edmonton a encouragé la collectivité autochtone à participer à l'élaboration de sa politique d'équité en matière d'emploi au moyen de publicité dans les médias, de séances d'orientation, d'activités de liaison et de la participation bénévole.

Groupe cible

La politique dans son ensemble s'adresse à tout le personnel du service de police d'Edmonton ainsi qu'aux personnes appartenant aux groupes cibles qui désirent postuler un emploi.

Conception et mise en application[5]

Les principales stratégies d'équité en matière d'emploi relatives au recrutement des membres de la collectivité autochtone seront les suivantes :

- de la publicité en diverses langues dans les médias de la collectivité,
- des ateliers destinés aux responsables de la collectivité, décrivant la carrière d'agent de police ainsi que les critères de sélection et de recrutement des candidats,
- des présentations dans les écoles et les institutions d'enseignement,
- des rencontres avec les organismes concernés,
- la participation aux événements sociaux et culturels organisés par les collectivités et les organismes et
- le recrutement intensif de candidats autochtones par les agents de police responsables des services à la collectivité.

En outre, tous les candidats des groupes cibles qui subiront l'examen de sélection pour le poste d'agent de police-patrouilleur seront priés de s'enquérir personnellement du résultat auprès du service du personnel. Ceux qui n'auront pas réussi seront invités à rencontrer un représentant

---

5. Les renseignements contenus dans cette section sont tirés du document intitulé *A Report On Policing a Pluralistic Society: Updating Strategies*, préparé par le service du personnel, service de police d'Edmonton, Edmonton (Alberta), 1989.

de l'unité de recrutement, qui leur donnera des conseils sur la manière de poursuivre une carrière dans la police.

Le service de police d'Edmonton a aussi adopté des mesures afin de déterminer la faisabilité d'un programme de perfectionnement qui serait conçu pour les candidats autochtones et ceux qui appartiennent aux minorités visibles. Ce programme serait axé sur les points suivants :

- des moyens qui permettraient aux candidats d'acquérir le niveau de scolarité exigé à l'engagement,
- l'acquisition d'aptitudes à la vie quotidienne,
- la familiarisation avec le travail d'agent de police et
- l'acquisition d'une formation liée à la carrière d'agent de police.

En ce qui concerne le recrutement de membres de la collectivité autochtone, le service de police d'Edmonton a consulté le Native Employment Transitional Services (NETS) en vue de mener une analyse de systèmes sur le recrutement des autochtones. Cette analyse aurait notamment pour objectifs :

- d'établir une nouvelle structure de recrutement afin de promouvoir l'engagement de candidats autochtones et
- de coordonner les ressources concernées afin d'accroître le nombre de candidats autochtones qualifiés.

En réponse à la demande du service de police, le NETS et le Native Counselling Services of Alberta (NCSA) ont préparé une ébauche de programme qui est à l'étude. Ce programme serait destiné aux candidats qui ne répondent pas aux critères d'admission des programmes de techniques policières postsecondaires et des services de police urbains. Le programme comprendrait des cours permettant aux candidats d'améliorer leur formation générale.[6]

Le service de police d'Edmonton a demandé au NETS de déterminer quels étaient les organismes et les ministères qui accepteraient d'engager des ressources humaines ou financières dans ce projet. Le service de police a indiqué pour sa part qu'il pouvait affecter des ressources humaines au projet mais que les restrictions budgétaires ne lui permettaient pas d'y contribuer financièrement. Le NETS a donc sollicité l'appui des organismes suivants :

- le service de police de Lethbridge,
- le service de police de Calgary,
- l'Indian Association of Alberta,
- la Metis Association of Alberta et
- le Native Counselling Services of Alberta.

---

6. Ces renseignements sont tirés d'une proposition présentée au service de police d'Edmonton par le Native Employment Transitional Services Ltd., le 2 août 1990. Les répondants ont fait observer que le financement de ce programme n'était peut-être pas encore assuré.

Enfin, le service de police d'Edmonton prend des mesures pour s'assurer que la gestion des ressources correspond au principe de l'équité en matière d'emploi. Ainsi, durant la formation de base, deux entrevues, l'une à la fin des 14 premières semaines de cours et l'autre à la fin de la formation sur place, servent à vérifier si les recrues parviennent à s'adapter et à s'intégrer. Au cours des entrevues, les recrues qui appartiennent à l'un des trois groupes cibles ont l'occasion d'exprimer leur point de vue. Jusqu'à présent, aucun problème particulier n'a été soulevé.

Le service de police tient aussi des statistiques sur la sélection du personnel qu'il engage.

Financement

Le service de police d'Edmonton assure le financement de ce programme. Cependant, chaque programme issu de l'application de la politique d'équité en matière d'emploi devrait en venir à se financer de manière autonome.

Résultats et évaluations

À venir.

Personne-ressource

Sergent D. Gibbs
Service de police d'Edmonton
9620, avenue 103A
Edmonton (Alberta)
T5H 0H7
Tél. : (403) 421-2231

4.2 Programme de recrutement
Division «F» de la GRC
Regina (Saskatchewan)

Description du service de police et des collectivités

La Division «F» de la GRC, située à Regina, est responsable des services de police dans la province de la Saskatchewan.

Quelque 52 détachements de la GRC assurent le maintien de l'ordre dans environ 137 collectivités autochtones. La population totale de ces collectivités est évaluée à 35 700 personnes.

Contexte et élaboration

À la suite de la mise en application d'un programme de recrutement de personnel autochtone, en 1975, la Division «F» de la GRC a préparé une brochure d'information à l'intention des éventuels candidats autochtones, qui est largement distribuée dans tous les centres de recrutement de la province.

Collaboration des collectivités autochtones

Les collectivités autochtones n'ont pas participé à l'élaboration de ce programme.

Conception et mise en application

Le sous-officier responsable du recrutement à la Division «F» de la GRC et les membres de la section des services de police autochtones tiennent des séances d'information sur le recrutement dans les collectivités autochtones de toute la province ainsi que dans les écoles qui comptent une proportion importante de jeunes autochtones.

La Division «F» a préparé une brochure intitulée *Careers for Aboriginal Peoples in the RCMP*, qu'elle distribue à l'occasion de ces séances dans les écoles et les collectivités. Cette brochure fournit aux candidats potentiels les renseignements suivants :

- la liste des principaux critères d'admission (condition physique, âge, origine autochtone, niveau de scolarité),
- l'énumération des avantages liés à ce type d'emploi,
- un aperçu de la formation offerte par la GRC et des diverses affectations,
- un aperçu des conditions s'appliquant à la période de service et
- des renseignements sur l'échelle des salaires.

Groupe cible

Le programme vise à recruter des candidats autochtones dans la province de la Saskatchewan.

Financement

La GRC finance ce programme.

Résultats et évaluations

La Division «F» de la GRC fait état des résultats suivants :

- le programme de recrutement compte environ 300 candidats autochtones en Saskatchewan et
- la Division «F» a aussi recruté des candidats grâce à son programme d'emplois d'été pour étudiants.

Personnes-ressources

Gendarme W.J. McNabb, sergent Dave LeBlanc
Division «F» de la GRC
6101, avenue Dewdney
Regina (Saskatchewan)
S4P 3K7
Tél. : (306) 780-6457
Fax : (306) 780-5410

4.3 Programme de recrutement de personnel des Premières Nations Service de police de Thunder Bay Thunder Bay (Ontario)

Description du service de police et des collectivités

Le service de police de Thunder Bay assure le maintien de l'ordre dans la ville de Thunder Bay, dont la population est d'environ 20 000 personnes. La population autochtone de Thunder Bay varie de 6 000 à 8 000 personnes, selon les mouvements de migration des collectivités avoisinantes vers la ville et vice versa. Ce chiffre comprend également les étudiants qui viennent des collectivités autochtones du Nord.

La région de Thunder Bay compte trois collectivités autochtones : Fort William, à proximité de la ville, et deux autres localités situées à environ 80 kilomètres.

Le service de police de Thunder Bay compte 198 agents de police et 58 civils.

Contexte et élaboration

En 1990, le service de police de Thunder Bay a créé un programme visant à recruter des membres des Premières Nations qui assureraient le maintien de l'ordre dans le district de Thunder Bay.

Groupe cible

Le programme est destiné aux membres des Premières Nations du district de Thunder Bay.

Collaboration des collectivités autochtones

Les membres des Premières Nations participent au programme par l'intermédiaire du sous-comité de recrutement du comité des relations avec la collectivité et le service de police de Thunder Bay.

Le comité des relations avec la collectivité, créé en 1988, comprend cinq agents de police du service de police de Thunder Bay, quatre représentants de la collectivité autochtone et trois représentants d'autres groupes culturels locaux. Le sous-comité du recrutement est l'une des trois composantes de ce comité.

Conception et mise en application

Le programme de recrutement est constitué d'une série d'ateliers d'information présentés dans les collectivités des Premières Nations. L'agent de recrutement se rend animer ces séances de formation dans chacune des collectivités de la région. Il est accompagné d'un agent de police autochtone ou d'un représentant du Centre d'accueil indien de Thunder Bay.

En 1990, le sous-comité du recrutement a organisé pour la première fois deux ateliers de recrutement (l'agent de recrutement fait partie de ce sous-comité). Les ateliers ont eu lieu dans la salle communautaire des collectivités des Premières Nations participantes.

Les ateliers d'information permettent aux membres des collectivités autochtones de se renseigner sur :

- le service de police de Thunder Bay et
- les critères d'admission du service de police.

Financement

Le service de police de Thunder Bay finance ce programme.

Résultats et évaluations

Alors qu'en 1989 seulement trois membres des collectivités des Premières Nations avaient présenté leur candidature au service de police de Thunder Bay, en 1990, après seulement deux ateliers d'information, 30 membres des Premières Nations se sont portés candidats. Le nombre total de candidats pour 1990 s'est élevé à 321.

Tous les candidats autochtones ayant participé aux ateliers d'information en 1990 satisfaisaient aux exigences de base. Les répondants ont fait observer que cela révélait une meilleure compréhension des critères d'engagement chez les membres des collectivités autochtones.

Personne-ressource

Sergent Chris Osipenko
Service de police de Thunder Bay
425, rue Donald est
Thunder Bay (Ontario)
P7E 5V1
Tél. : (807) 625-1288
Fax : (807) 625-4326

4.4 Programme de recrutement de personnel autochtone Service de police de la région métropolitaine de Toronto Toronto (Ontario)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police de la région métropolitaine de Toronto assure le maintien de l'ordre dans la région métropolitaine de Toronto, dont la population s'élève à quelque 3 800 000 personnes.

La population autochtone de la région métropolitaine de Toronto est d'environ 35 000 personnes.

Le service de police compte près de 5 600 agents de police. Dix d'entre eux sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

Le service de police de la région métropolitaine de Toronto a lancé son programme de recrutement de personnel autochtone en 1989.

Ce programme poursuit les objectifs d'équité en matière d'emploi définis par le Solliciteur général de l'Ontario.

Collaboration de la collectivité autochtone

Le service de police de la région métropolitaine de Toronto sollicite la participation des membres de la collectivité autochtone de la région de Toronto.

Groupe cible

Le programme est destiné aux membres de la collectivité autochtone âgés de 18 ans ou plus.

Conception et mise en application

L'agent de liaison avec la collectivité autochtone, l'agent des relations intercommunautaires et des membres du personnel de l'unité de recrutement collaborent à la mise en application de ce programme.

Le recrutement se fait au moyen de placards affichés dans les endroits publics.

Financement

La commission des services de police de la région métropolitaine de Toronto finance ce programme.

Résultats et évaluations

Un système informatisé assurant le suivi des candidats a été mis en place récemment et permettra d'effectuer sous peu une évaluation officielle du programme.

Personne-ressource

Inspecteur S. Fernandes
Service de police de la région métropolitaine de Toronto
40, rue College
Toronto (Ontario)
M5G 2J3
Tél. : (416) 324-5646
Fax : (416) 324-0682

4.5 Programme de recrutement de personnel autochtone Division «H» de la GRC Halifax (Nouvelle-Écosse)

Description du service de police et des collectivités

La Division «H» de la GRC, dont les bureaux sont situés à Halifax, est responsable des services de police dans la province de la Nouvelle-Écosse.

La division compte environ 15 détachements qui assurent le maintien de l'ordre dans 13 collectivités autochtones, dont la population totale s'élève à environ 6 000 personnes.

Contexte et élaboration

En 1990, la Commission royale d'enquête sur la poursuite intentée contre Donald Marshall a recommandé que la GRC crée le poste d'agent de recrutement de candidats autochtones et des minorités visibles et qu'elle adopte un programme de recrutement axé sur les objectifs suivants :

- faire connaître aux autochtones et aux membres des minorités visibles les possibilités de carrière dans la GRC,
- inciter les candidats admissibles à postuler un emploi dans la GRC et
- aider les candidats à satisfaire aux exigences requises.

En août 1990, la Division «H» de la GRC a créé un programme de recrutement de candidats autochtones, qui a été révisé en 1992. Ce programme vise notamment à :

- stimuler l'intérêt pour la carrière d'agent de police chez les membres des collectivités autochtones et des minorités visibles de la province et
- répondre plus efficacement aux besoins des collectivités autochtones et des minorités visibles de la Nouvelle-Écosse.

Aucune politique officielle n'a fait suite à ce programme.

Collaboration des collectivités autochtones

La collaboration des collectivités autochtones à la mise en application de ce programme n'a pas été précisée.

Groupe cible

Le programme est destiné aux membres des collectivités autochtones et des minorités visibles, et plus particulièrement aux jeunes.

Conception et mise en application

La coordination du programme relève de l'agent responsable du recrutement des candidats autochtones et des minorités visibles. Ce dernier encourage les personnes qui répondent aux exigences d'admission de la GRC à poser leur candidature et leur fournit le soutien nécessaire.

Le programme offre les services suivants :

- distribution de documents d'information,
- présentation d'enregistrements vidéo sur la GRC et sur la formation de base inculquée aux recrues,
- conseils individualisés sur les aptitudes et les connaissances que la GRC exige des candidats,
- diffusion de renseignements aux candidats autochtones sur le programme de valorisation des gendarmes autochtones et
- diffusion de renseignements sur les différentes possibilités de carrière dans la GRC.

Les répondants ont fait remarquer que dans les détachements, d'autres membres du personnel de la GRC participaient indirectement à ce programme dans le cadre de certaines activités visant à favoriser les relations avec la collectivité et de présentations destinées à recruter des candidats. À la Division «H», l'agent responsable des services de police dans les collectivités autochtones et auprès des minorités visibles participe également au recrutement de candidats autochtones.

Financement

La GRC finance le programme et fournit les ressources humaines nécessaires.

Résultats et évaluations

Jusqu'à présent, le programme semble avoir eu des effets positifs si l'on se fie aux critères suivants :

- le nombre de candidats qui se sont présentés et
- le nombre de demandes de renseignements par téléphone.

Le poste d'agent de recrutement des candidats autochtones et des minorités visibles fera l'objet d'une évaluation lorsque les données seront assez nombreuses pour permettre de faire des comparaisons. Entre-temps, des rapports sont présentés tous les mois.

Personne-ressource

Gendarme Craig Gibson
Recrutement, Division «H» de la GRC
C.P. 2286
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3E1
Tél. : (902) 426-7213
Fax : (902) 426-8651

5. PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION PRÉALABLES À L'EMPLOI

5.1 Programme de valorisation des gendarmes autochtones
Direction de la police des autochtones
Direction générale de la GRC
Ottawa (Ontario)

Description du service de police et des collectivités

La Direction générale de la GRC, à Ottawa, est le centre administratif des services de police de la GRC pour l'ensemble du Canada.

La GRC assure le maintien de l'ordre au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. De plus, elle fournit à contrat des services de police à toutes les provinces sauf le Québec et l'Ontario.

La Direction de la police des autochtones conçoit et met en application à l'échelle nationale une politique et des programmes de services de police à l'intention des collectivités autochtones où la GRC assure le maintien de l'ordre. De plus, d'autres directions, notamment celles de la formation, du recrutement, de la prévention du crime et de la police des drogues, peuvent aussi proposer divers programmes.

Contexte et élaboration

À la suite des recommandations contenues dans une étude effectuée par la GRC,[7] la Direction de la police des autochtones a créé en 1990 le programme de valorisation des gendarmes autochtones. Ce programme vise à stimuler le recrutement de candidats autochtones.

Le programme de valorisation des gendarmes autochtones veut aider les candidats autochtones à satisfaire aux critères de base imposés par la GRC et ainsi accroître le nombre d'autochtones qui peuvent soumettre leur candidature.

Le programme est conçu de manière à permettre aux gendarmes autochtones nouvellement engagés qui ne répondent pas à tous les critères d'admission d'acquérir les compétences préalables au cours de formation de base des recrues donné à l'École de la GRC.

L'objectif général du programme est d'assurer aux autochtones des services de police plus efficaces et mieux adaptés à leurs besoins, en augmentant le nombre de gendarmes autochtones.

---

7. R.D.H. Head, *Une police pour les autochtones du Canada - Le rôle de la GRC*, Ottawa, 1989.

Le programme de valorisation des gendarmes autochtones est décrit sous ce titre dans le manuel d'administration de la Direction générale de la GRC. La GRC a également publié une norme de formation pour le programme de valorisation des gendarmes autochtones, qu'on peut obtenir en s'adressant à la Direction générale de la GRC.

Collaboration des collectivités autochtones

Le comité national consultatif autochtone de la GRC soumet des avis et propose des lignes de conduite à la Direction générale de la GRC concernant ce programme et d'autres initiatives.

Groupe cible

Le programme s'adresse aux personnes d'origine autochtone âgées de 19 ans ou plus qui ont la citoyenneté canadienne et qui désirent faire carrière dans la GRC mais qui ne satisfont pas aux conditions d'admission du cours de formation de base des recrues de la GRC.

Les candidats doivent avoir une bonne personnalité, posséder une éducation et des aptitudes de base leur permettant d'obtenir un diplôme de secondaire V ou l'équivalent dans la province ou le territoire de résidence et satisfaire aux exigences médicales de base imposées aux gendarmes de la GRC. Il est également préférable que les candidats possèdent une année d'expérience de travail, à temps plein ou saisonnier, notamment dans le domaine du trappage, de la pêche, de la chasse, etc.

Conception et mise en application

Le programme de valorisation des gendarmes autochtones, qui dure deux ans, permet aux candidats de parfaire leur instruction et d'acquérir de l'expérience en milieu de travail. Les participants suivent des cours de culture générale et des membres de la GRC les surveillent et les guident en milieu de travail.

Le ministère de l'Éducation de chaque province supervise la qualité de l'enseignement, y compris :

- une première évaluation des candidats afin de déterminer leur niveau de scolarité et
- l'amélioration de la qualité des programmes d'acquisition d'aptitudes à la vie quotidienne.

Les participants au programme se trouvent nommés «agents de la paix» pour la durée du programme. Dans l'exercice de leurs fonctions, ces gendarmes ne détiennent que les pouvoirs conférés aux agents de la paix et ils doivent être accompagnés d'un gendarme de la GRC.

Chaque candidat est confié à un «formateur» choisi par le chef du détachement. L'agent de police qui agit comme formateur doit compter au moins trois années de service dans la GRC, mais de préférence cinq années ou plus, et il doit manifester le désir d'assumer les responsabilités de formateur.

Pour répondre aux critères d'admissibilité de la GRC dans les limites d'une période de deux ans, les participants doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- réussir l'examen d'équivalence de secondaire V,
- bien connaître la GRC, son rôle, ses responsabilités et ses membres,
- acquérir de l'expérience et des aptitudes reliées au travail d'agent de police,
- participer aux activités du service de police,
- accomplir diverses tâches d'ordre administratif,
- réussir le Test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE) du cours de formation de base des recrues,
- détenir un permis de conduire valide et
- participer à certaines opérations policières désignées.

Le candidat qui ne satisfait pas à ces exigences dans un délai de deux ans peut demander au directeur de la formation de la GRC une prolongation de ce délai. Cependant, à l'expiration de cette période de deux ans, si le directeur juge que le candidat ne peut satisfaire aux exigences de base, même avec une prolongation, ce dernier est exclu.

Financement

La GRC fournit les ressources humaines et financières nécessaires à ce programme. Le ministère de l'Éducation de chaque province fournit les instructeurs et les salles de cours nécessaires au volet éducationnel du programme.

Résultats et évaluations

Le programme comprend divers modes d'évaluation intégrés :

- une évaluation initiale des candidats par l'administration de la GRC et les instructeurs,
- des évaluations régulières (hebdomadaires, bimensuelles et finale) des progrès réalisés par les candidats et
- des évaluations individuelles du programme faites par les participants à la fin du programme.

Une évaluation générale du programme sera effectuée lorsqu'une base de données aura été créée et qu'elle contiendra suffisamment de renseignements.

Personne-ressource

Sergent d'état-major Larry Dyck
Direction de la police des autochtones
Direction générale de la GRC
1200, promenade Vanier
Ottawa (Ontario)
K1A 0R2
Tél. : (613) 993-8442
Fax : (613) 993-0216

5.2 Formation spécialisée en justice pénale
Native Education Centre
Service de police de Vancouver
Vancouver (Colombie-Britannique)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police de Vancouver assure le maintien de l'ordre dans la ville de Vancouver. La population est d'environ 500 000 personnes.

Plus de 10 000 habitants de Vancouver sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration[8]

Le service de police de Vancouver, en collaboration avec les représentants d'organismes du système de justice pénale et d'autres services de police locaux, participe à l'élaboration du programme d'études en justice pénale offert au Native Education Centre (N.E.C.) de Vancouver. Le programme bénéficie de l'expertise d'un comité consultatif formé de représentants de divers organismes du système de justice pénale :

- les procureurs de la Couronne,
- la Commission des libérations conditionnelles,
- le service de probation,
- le Justice Institute of British Columbia,
- le service de police de Vancouver,
- la GRC,
- le service de police de Ports Canada et
- le service de police de New Westminster.

Le comité se réunit en général deux fois par année, souvent à la suite des stages des élèves, afin de faire le point sur le contenu du cours. Les membres du comité qui ont reçu des élèves en stage présentent un compte rendu de leur rendement et formulent des recommandations pratiques.

En 1990, un membre du service de police de Vancouver a participé au programme d'études en justice pénale à titre d'instructeur. De plus, les élèves qui suivent le programme peuvent effectuer un stage au service de police de Vancouver.

---

8. Les renseignements donnés ici sont tirés des documents suivants : *The 1991-1992 Student Handbook and Program Calendar*, publié par le Native Education Centre, et *A Program Overview: Native Criminal Justice Studies Program*, publié par le service de police de Vancouver.

En 1989, le N.E.C. a créé le programme de formation spécialisée en justice pénale pour les autochtones afin de permettre aux élèves autochtones ayant les compétences nécessaires pour entreprendre une carrière dans la police. En 1990, le centre a élargi le contenu du programme afin de préparer les élèves à travailler dans différents domaines du système de justice pénale.

Le N.E.C. a obtenu l'autorisation de donner le cours à la suite d'une entente avec le collège Douglas, qui continue de fournir les instructeurs et le matériel didactique. Le programme vise à permettre aux élèves autochtones d'acquérir les compétences théoriques et pratiques nécessaires à l'obtention d'un emploi dans le domaine de la justice pénale ou à la poursuite de leurs études.

Collaboration de la collectivité autochtone

Les évaluations remises par les élèves permettent de mesurer régulièrement la qualité du programme. Chaque élève soumet ses observations sur le cours et présente des recommandations en vue de la session suivante.

Participants

Le programme est destiné aux élèves d'origine autochtone. Les participants doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- détenir un diplôme de secondaire V ou réussir le test de connaissances générales,
- fournir deux lettres de références,
- être âgés d'au moins 20 ans,
- jouir d'une bonne condition physique,
- se prêter à une évaluation scolaire au N.E.C.,
- détenir un permis de conduire de la Colombie-Britannique, ou être en mesure d'en obtenir un,
- fournir une autorisation écrite permettant au N.E.C. de vérifier si l'élève a des antécédents criminels et
- passer une entrevue individuelle devant le comité des admissions du programme.

Le programme compte chaque année de 15 à 20 élèves autochtones, qui proviennent des Premières Nations situées dans toutes les régions de la Colombie-Britannique.

Les élèves n'ont pas de frais de scolarité à payer. Ils peuvent recevoir une petite allocation d'Emploi et Immigration Canada pendant qu'ils sont inscrits au programme. Beaucoup d'entre eux sont parrainés par la Première Nation à laquelle ils appartiennent.

Conception et mise en application

Le programme d'études spécialisées en justice pénale pour les autochtones comprend une formation théorique doublée de stages pratiques. Le programme, d'une durée de 47 semaines, commence en septembre et se termine en juillet. Le programme est réparti sur deux semestres, qui comptent cinq cours chacun.

Les cours sont donnés au N.E.C. par des instructeurs du collège Douglas. Certains cours spécialisés sont donnés par des instructeurs appartenant à des organismes du système de justice pénale. Ainsi, en 1990, un instructeur du service de police de Vancouver est venu donner le cours «Introduction aux services de police».

Le programme comprend les cours suivants :

Premier semestre

- Les traditions autochtones et le système de justice pénale I
- Introduction aux services de police
- Introduction au système de justice pénale
- Rédaction anglaise
- Introduction à la criminologie
- Soins d'urgence
- Stage pratique en justice pénale I

Deuxième semestre

- Les traditions autochtones et le système de justice pénale I
- Les comportements criminels dans les collectivités autochtones
- Introduction au système juridique canadien
- Comment parler en public et donner des entrevues
- Introduction au système correctionnel
- Stage pratique en justice pénale II

Financement

Le programme est financé par l'Urban Native Indian Education Society et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Ces organismes sont pour leur part financés par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial ainsi que par la collectivité autochtone.

Résultats et évaluations

Les organismes qui accueillent les élèves en stage collaborent très étroitement au programme. Jusqu'à présent, les élèves ont pu faire des stages dans les organismes suivants :

- le service de police de Vancouver,
- le détachement de la GRC de Burnaby,
- le service de police de Ports Canada,
- divers services de police municipaux des autres provinces (par exemple, le service de police de Calgary) et
- divers organismes du système de justice pénale.

Les services de police ont fait connaître aux élèves en stage de nombreux aspects du travail d'agent de police, notamment certaines tâches pratiques comme la rédaction de formules et de rapports.

Comme il s'agit d'un programme accrédité, les élèves peuvent ensuite poursuivre leurs études au collège Douglas ou dans un autre établissement postsecondaire qui offre des cours avancés de criminologie.

Les élèves qui ont déjà suivi le cours ont trouvé de l'emploi dans le domaine des services de sécurité, des services correctionnels et des services de police. Certains ont aussi poursuivi leur formation au niveau postsecondaire.

Personne-ressource

M^me^ Hanele Janyi, instructeur
Native Education Centre
285, 5^e^ avenue est
Vancouver (Colombie-Britannique)
V5T 1H2
Tél. : (604) 873-3761

5.3 Programme d'emplois d'été pour les jeunes des minorités
Service de police d'Edmonton
Edmonton (Alberta)

Description du service de police et de la collectivité

Le service de police d'Edmonton assure le maintien de l'ordre dans la ville d'Edmonton (population : environ 570 000 personnes).

La population autochtone de la ville d'Edmonton est de quelque 22 000 personnes.

Le service de police d'Edmonton compte environ 1 100 agents de police assermentés, dont 18 sont d'origine autochtone.

Contexte et élaboration

En 1990, le service de police d'Edmonton, en collaboration avec le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté ainsi que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, a créé le programme d'emplois d'été pour les jeunes des minorités qui s'inspire d'une expérience pilote commencée à Vancouver en 1989.

Le programme a notamment pour objectifs :

- d'inciter les jeunes d'origine autochtone et des minorités visibles à envisager une carrière dans la police et
- de promouvoir des relations positives entre le service de police d'Edmonton et les diverses collectivités culturelles de la ville.

Le programme s'est poursuivi à l'été 1991.

Collaboration de la collectivité autochtone

On ne connaît pas le degré de participation de la collectivité autochtone à l'élaboration de ce programme. Les participants ont toutefois l'occasion de faire connaître leur point de vue après avoir suivi le programme.

Participants

En 1990, 15 jeunes ont participé à ce programme d'été. Cinq d'entre eux étaient d'origine autochtone.

En 1991, le programme comptait 12 participants, dont trois autochtones.

Contexte et élaboration

En 1990, les stratégies suivantes ont été utilisées pour recruter et sélectionner les participants au programme :

- des agents des services de patrouille pédestre de quartier, des services d'intervention dans les écoles et des services communautaires ont animé individuellement des activités de recrutement dans les écoles et les collectivités (Les services de patrouille pédestre de quartier comptent 21 agents qui, en collaboration avec les citoyens de toutes les parties de la ville, tentent de cerner les problèmes et de leur trouver des solutions. Huit agents des services d'intervention dans les écoles appliquent des programmes de liaison dans les écoles de la ville d'Edmonton, notamment dans une école secondaire de jeunes autochtones et métis et dans 10 écoles du centre de la ville fréquentées par des élèves de diverses origines culturelles. Quatre agents des services communautaires (de l'unité des affaires multiculturelles) sont des civils appartenant aux minorités visibles que le service de police a engagés pour faire connaître, expliquer et promouvoir le système judiciaire canadien ainsi que les politiques et les méthodes du service de police d'Edmonton.),
- des annonces d'offres d'emplois ont été distribuées à la Native Employment Services Association et à la Multicultural Society d'Edmonton et
- des candidatures ont été sollicitées par l'intermédiaire d'un programme de promotion de l'emploi des étudiants.

Ces stratégies de recrutement ont permis d'attirer 80 candidatures. Le service de police a effectué 50 entrevues avant de faire la sélection finale.

Les participants au programme doivent travailler dans les bureaux de la patrouille pédestre, sous l'autorité d'un ou de deux agents de police. Ils doivent accomplir les tâches suivantes :

- aider les agents de police en participant aux activités quotidiennes des bureaux,
- effectuer des travaux d'analyse et de recherche sur la collectivité en collaboration avec les agents de police et
- accompagner les membres du service des opérations dans les patrouilles (opération Compagnon de patrouille).[9]

Financement

La rémunération des participants est assurée par le programme Emploi d'été/Expérience de travail (EEET) d'Emploi et Immigration Canada. Le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté fournit une contribution supplémentaire.

---

9. Les opérations Compagnon de patrouille des services de police municipaux, provinciaux et fédéraux fournissent aux candidats intéressés l'occasion d'accompagner un agent de police et de se familiariser directement avec son travail.

Résultats et évaluations

Les renseignements obtenus permettent d'affirmer que le programme donne des résultats extrêmement satisfaisants :

- les participants qui ont évalué le programme ont unanimement recommandé qu'il se poursuive en 1991,
- un nombre important de participants ont exprimé leur intention d'embrasser la carrière d'agent de police et
- les surveillants et les autres participants du service de police ont dit qu'ils avaient apprécié le programme et qu'ils en avaient retiré beaucoup de satisfaction.

Selon les répondants, les participants ont reproché une seule chose au programme : ils voudraient assumer une plus large part des fonctions dévolues aux agents de police. Certains participants ont en effet déclaré qu'ils passaient trop de temps à observer alors qu'ils voudraient participer au travail d'agent de police. Pour le programme de 1991, ils ont recommandé que les patrouilles en compagnie de membres des divisions spéciales soient plus nombreuses.

Personne-ressource

Sergent D. Gibbs
Service de police d'Edmonton
9620, avenue 103A
Edmonton (Alberta)
T5H 0H7
Tél. : (403) 421-2231

5.4 Programme de formation préparatoire
Division «F» de la GRC
Indian Institute of Technology de la Saskatchewan
Regina (Saskatchewan)

Description du service de police et des collectivités

La Division «F» de la GRC, située à Regina, est responsable des services de police dans la province de la Saskatchewan.

Quelque 52 détachements de la GRC assurent ie maintien de l'ordre dans environ 137 collectivités autochtones.

La population totale des collectivités autochtones de la province s'élève à environ 36 000 personnes.

Contexte et élaboration

La Division «F» de la GRC et l'Indian Institute of Technology de la Saskatchewan parrainent le programme de formation préparatoire, qui sera offert à compter de septembre 1991.

Ce programme remplace le programme de formation et d'éducation générale préliminaire à l'engagement dans la GRC, d'une durée de 17 semaines, que la Division «F» offrait en collaboration avec l'établissement Gabriel Dumont, à Fort Qu'Appelle. Ce programme a pris fin en 1990 en raison de l'interruption du financement.

Collaboration de la collectivité autochtone

L'Indian Institute of Technology de la Saskatchewan parraine le programme en collaboration avec la GRC. L'établissement a la responsabilité d'engager les instructeurs du corps enseignant et assure le financement du programme.

Groupe cible

Le programme s'adresse aux candidats adultes qui ont 10 ou 11 années de scolarité et qui ont cessé de fréquenter l'école depuis deux ans ou plus.

Vingt personnes seront admises dans ce programme. Les candidatures provenant de toutes les régions de la Saskatchewan seront considérées.

Conception et mise en application

L'Indian Institute of Technology de la Saskatchewan a conçu le programme de formation préparatoire en collaboration avec la GRC. La durée du programme sera de deux ans. L'expérience acquise dans le cadre du programme de formation et d'éducation générale préliminaire à l'engagement dans la GRC a montré qu'il était nécessaire d'élargir le champ de la matière et de prolonger la durée du cours. Le programme permettra aux participants d'acquérir un niveau de scolarité de secondaire V et son contenu portera sur les sujets suivants :

- rédaction,
- aptitudes à la communication,
- aptitudes à la vie quotidienne,
- mathématiques,
- éducation physique et
- système de justice pénale.

Les diplômés posséderont les compétences répondant aux exigences d'admission de la GRC, des autres services de police et des institutions d'enseignement postsecondaire. Ils seront en mesure d'entreprendre une carrière dans les services de police ou dans le système de justice pénale.

La GRC offrira aux participants des emplois d'été dans le cadre du programme d'emplois d'été pour étudiants autochtones.

Le programme sera donné dans une collectivité autochtone, afin de réduire les impôts et de permettre aux participants autochtones de continuer à recevoir leurs prestations.

Financement

Le budget annuel du programme est de 180 000 $. L'Indian Institute of Technology de la Saskatchewan assure le financement, tandis que la GRC fournira le personnel de formation.

Résultats et évaluations

À venir.

Personne-ressource

Gendarme W.J. McNabb
Division «F» de la GRC
6101, avenue Dewdney
Regina (Saskatchewan)
S4P 3K7
Tél. : (306) 780-6457
Fax : (306) 780-5410

Les répondants des détachements de Kamsack et de Fort Qu'Appelle, en Saskatchewan, ont aussi mentionné le programme de formation et d'éducation générale préliminaire à l'engagement dans la GRC.

5.5 Programme des agents de police spéciaux surnuméraires autochtones
Programme d'emplois d'été pour étudiants
Division «F» de la GRC
Regina (Saskatchewan)

Description du service de police et des collectivités

La Division «F» de la GRC, située à Regina, est responsable des services de police dans la province de la Saskatchewan.

Quelque 52 détachements de la GRC assurent le maintien de l'ordre dans environ 137 collectivités autochtones.

La population totale des collectivités autochtones de la province s'élève à environ 36 000 personnes.

Contexte et élaboration[10]

En 1987, la Division «F» de la GRC, en collaboration avec la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan et Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), a créé le programme d'emplois d'été pour étudiants. Les répondants ont fait observer que ce programme était le premier du genre au Canada.

Le programme offre des emplois d'été à la GRC et dans les services de police municipaux aux autochtones qui sont inscrits dans une institution d'enseignement postsecondaire ou qui possèdent 12 années de scolarité (ou l'équivalent) et une année d'expérience sur le marché du travail.

Les principaux objectifs du programme sont les suivants :

- permettre aux étudiants de travailler dans un service de police et de se familiariser avec le système de justice pénale du point de vue des forces de l'ordre,
- sensibiliser le personnel non autochtone à la culture, aux coutumes, aux droits et aux préoccupations des autochtones, pour lui permettre de mieux comprendre et d'apprécier leurs valeurs et leurs aspirations et
- favoriser la communication et la compréhension entre les services de police et les collectivités autochtones.

---

10. Les renseignements donnés ici sont tirés d'une brochure résumant le programme, *Native Supernumerary Special Constables*, (édition revue, 28 juin 1990, Division «F», Regina, Saskatchewan) et d'un exemplaire d'un questionnaire d'évaluation fourni par la Division «F».

Collaboration des collectivités autochtones

On ne connaît pas le degré de participation de la collectivité autochtone à l'élaboration de ce programme. Les participants ont toutefois l'occasion d'émettre leur point de vue après avoir suivi le programme.

Participants

Jusqu'à présent, les participants sont venus du programme de formation préparatoire et de l'ancien programme de formation et d'éducation générale préliminaire à l'engagement dans la GRC, de même que d'autres programmes d'enseignement général, collégial et universitaire.

En 1990, 22 étudiants ont participé à ce programme.

Pour être admissibles, les participants doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- être d'origine autochtone,
- avoir atteint l'âge de 19 ans avant de commencer à travailler,
- détenir un permis de conduire de la Saskatchewan et
- être en bonne condition physique.

Les candidats qui répondent aux exigences de base doivent ensuite se conformer aux formalités suivantes du processus de sélection :

- remplir la formule «Triage de compétence»,
- remplir la formule «Triage de fiabilité»,
- fournir un certificat médical préparé par un médecin et
- faire prendre ses empreintes aux bureaux du détachement local de la GRC.

Les dossiers de candidatures doivent ensuite être acheminés au service du recrutement de la Division «F», où ils seront traités.

Les membres de la GRC se rendent dans les collèges et universités pour recruter des participants à ce programme.

Conception et mise en application

La Division «F» de la GRC assure la coordination de ce programme et engage ou se charge de placer les participants. Le programme commence dès le début de mai, par un cours d'orientation d'une semaine qui se donne à l'école de formation de la GRC, à Regina.

Les candidats qui suivent ce cours avec succès sont affectés au poste de gendarmes spéciaux surnuméraires. Ils sont vêtus de l'uniforme réglementaire des gendarmes de la GRC, mais ils ne portent pas d'arme. Ils sont affectés à un détachement de la GRC en Saskatchewan, où ils

travaillent durant 16 semaines sous la surveillance d'un gendarme. Il peut arriver que certains participants soient affectés à un service de police municipal.

Au cours de ce stage, les gendarmes spéciaux surnuméraires détiennent les mêmes pouvoirs que les autres agents de police.

Les gendarmes spéciaux surnuméraires sont rémunérés selon un tarif horaire et travaillent 37,5 heures par semaine.

Financement

En 1990, le programme a exigé une somme de 60 000 $. La fédération des nations indiennes de la Saskatchewan et Affaires indiennes et du Nord Canada ont assumé le financement du programme.

Résultats et évaluations

Grâce à ce programme d'emplois d'été, les participants ont l'occasion de se familiariser directement avec le travail d'agent de police. Les étudiants et les agents de police doivent remplir une fiche d'évaluation qui permet de déterminer si le candidat est apte à faire carrière dans la police.

Jusqu'à présent, le programme a produit les résultats suivants :

- toutes les personnes participant au programme ont acquis une meilleure compréhension du processus d'application de la loi,
- le nombre de candidats autochtones à un poste dans la GRC a nettement augmenté et
- plusieurs étudiants ayant participé au programme ont obtenu un emploi dans la GRC ou dans un service de police municipal.

Tous les participants doivent remplir une formule d'évaluation de six pages au terme du programme.

Personnes-ressources

Sergent Dave LeBlanc, gendarme W.J. McNabb
Division «F» de la GRC
6101, avenue Dewdney
Regina (Saskatchewan)
S4P 3K7
Tél. : (306) 780-6457
Fax : (306) 780-5410

6. RÉPONSES SUPPLÉMENTAIRES

6.1 Arrangements concernant les services de police autochtones

Programme des gendarmes autochtones spéciaux de la GRC (option 3b))

Les répondants dont les noms suivent ont indiqué que le programme des gendarmes indiens spéciaux de la GRC (option 3b)) était un programme qui favorisait le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones :

Sergent A.J. Barnes
Détachement de la GRC de Mackenzie
C.P. 280
Mackenzie (Colombie-Britannique)
V0J 2C0
Tél. : (604) 997-3288

Caporal W.A. McKinnon
Détachement de la GRC de Pinehouse
Poste restante
Pinehouse (Saskatchewan)
S0J 2B0
Tél. : (306) 884-2122

Sergent D.R. King,
gendarme N.M. Bernard,
gendarme D.E. MacDonald
Détachement de la GRC de Baddeck
C.P. 400
Baddeck (Nouvelle-Écosse)
B0E 1B0
Tél. : (902) 295-2350

Programme des agents de police des Premières Nations de la P.P.O.

Les répondants dont les noms suivent ont indiqué que le programme des agents de police des Premières Nations favorisait le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones :

Chef du détachement
Détachement de la P.P.O. de Chatham
C.P. 990
Chatham (Ontario)
N7M 5L6
Tél. : (519) 352-7660

Sergent T.W. Ferri
Détachement de la P.P.O. d'Ear Falls
C.P. 126
Ear Falls (Ontario)
P0V 1T0
Tél. : (807) 222-3112

Sergent d'état-major T.N. McDermott
Détachement de la P.P.O. de Cobourg
C.P. 8
Cobourg (Ontario)
K9A 4K2
Tél. : (416) 372-5421

Agent D.A. Young
Détachement de la P.P.O. de Little Current
C.P. 490
Little Current (Ontario)
P0P 1K0
Tél. : (705) 368-2200

Sergent W.J. Diablo
Détachement de la P.P.O. de Rainy River
C.P. 10
Rainy River (Ontario)
P0W 1L0
Tél. : (807) 852-3271

Sergent W.J. Sasse
Détachement de la P.P.O. de Glencoe
157, rue Water, C.P. 306
Glencoe (Ontario)
N01 1M0
Tél. : (519) 287-2620

Sergent d'état-major G.D. Kingshott
Détachement de la P.P.O. de Parry Sound
C.P. 458
Parry Sound (Ontario)
P2A 2X5
Tél. : (705) 746-4225

Services de police autochtones autonomes

Les répondants dont les noms suivent ont indiqué que les services de police autochtones autonomes favorisaient le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones :

Chef de police Kerry George
Service de police de Kwanlin Dun
154, rue Tlinglit
Whitehorse (Yukon)
Y1A 2Z1
Tél. : (403) 667-4803

Chef de police Arrol Crier
Service de police tribal de Hobbema
C.P. 570
Hobbema (Alberta)
T0C 1N0
Tél. : (403) 585-3767
Fax : (403) 585-3862

Le répondant dont le nom suit a indiqué qu'il participait à la création d'un service de police autochtone régional :

Sergent d'état-major adjoint
L.A.J. Veenendaal
Nation Nishnawbe-Aski
Patrouille Northwester de la P.P.O.
C.P. 128
Sioux-Lookout (Ontario)
P0V 2T0
Tél. : (807) 737-1383
Fax : (807) 737-3241

6.2 Formation des agents de police autochtones

Programmes de formation sur place et en milieu de travail de la Division «D» (Manitoba)

Les répondants dont les noms suivent ont mentionné les programmes de formation sur place et en milieu de travail offerts aux agents de police des Premières Nations par les détachements locaux de la GRC :

Caporal J.W.E. Mahoney
Détachement de la GRC d'Elphinstone
C.P. 70
Elphinstone (Manitoba)
R0J 0N0
Tél. : (204) 625-2138

Caporal M.B. McNeil
Détachement de la GRC de Gillam
C.P. 309
Gillam (Manitoba)
R0B 0L0
Tél. : (204) 652-2200

Gendarme G.P. Goresky
Détachement de la GRC de Gypsumville
C.P. 179
Gypsumville (Manitoba)
R0C 1J0
Tél. : (204) 659-2682

Sergent F.G. Kristjanson
GRC de Sainte-Rose-du-Lac
C.P. 419
Sainte-Rose-du-Lac (Manitoba)
R0L 1SP
Tél. : (204) 447-2513

Gendarme F. King, gendarme G. DeLaronda
Détachement de la GRC de Thompson
122, avenue Selkirk
Thompson (Manitoba)
R8N 0M9
Tél. : (204) 677-2344

Programmes de formation de base des recrues et de formation en service

Les répondants dont les noms suivent ont mentionné les programmes de formation des recrues et de formation en service offerts à tous les agents de police (autochtones et non autochtones) à l'Académie de police provinciale :

Sergent Garry Crabtree
Académie de police provinciale
C.P. 226
Brampton (Ontario)
L6V 2L1
Tél. : (416) 459-4193
Fax : (416) 324-3688

Agent D.L.M. Belisle
Détachement de la P.P.O. de Peterborough
453, rue Lansdowne est
Peterborough (Ontario)
K9J 6Z6
Tél. : (705) 742-0401
Fax : (705) 748-4956

Sergent R. Porpealia
District 14 de la P.P.O.
C.P. 399
Sault-Sainte-Marie (Ontario)
P6A 5M1
Tél. : (705) 945-6836
Fax : (705) 945-2097

Sergent I.F. Carrie
Détachement de la P.P.O. de Sturgeon Falls
C.P. 1000
Sturgeon Falls (Ontario)
P0H 2G0
Tél. : (705) 753-2990

Sergent d'état-major J.H.L. Redpath
Détachement de la P.P.O. de London
823, chemin Exeter
London (Ontario)
N6E 1W1
Tél. : (519) 681-0300
Fax : (519) 685-5653

Sergent S. McFadden
Détachement de la P.P.O. d'Orillia
C.P. 206
Orillia (Ontario)
L3V 6J3
Tél. : (705) 326-3536

Programmes de soutien en milieu de travail

Le répondant suivant a indiqué que les agents de police des services de police autochtones participaient à des réunions hebdomadaires aux bureaux du détachement ou de la Première Nation :

Caporal R.J. Marlin
Détachement de la GRC de Crystal City
C.P. 430
Crystal City (Manitoba)
Tél. : (204) 873-2413

6.3 Politiques et méthodes de recrutement

Programmes d'information publique

Les répondants suivants ont mentionné des programmes de recrutement autochtone dans le cadre desquels des agents de police participent à des journées d'information-carrières dans les écoles et les collèges, afin d'entrer en contact avec des recrues potentielles :

Coordonnateur
Prévention du crime
Services aux victimes
Détachement de la GRC de Hope
C.P. 40
Hope (Colombie-Britannique)
V0X 1L0
Tél. : (604) 869-2433
Fax : (604) 869-7455

Gendarme D. Cunningham
Détachement de la GRC de High Prairie
C.P. 1230
High Prairie (Alberta)
T0G 1E0
Tél. : (403) 523-3378

Gendarme Jim Coupal
Détachement de la GRC de Fort McMurray
425, promenade Grégoire
Fort McMurray (Alberta)
T9H 4K7
Tél. : (403) 791-2113
Fax : (403) 743-4186

Sergent d'état-major Jim Carter
Détachement de la GRC de Liverpool
C.P. 1767
Liverpool (Nouvelle-Écosse)
B0T 1K0
Tél. : (902) 354-7236

Gendarme Claude O'Hara
Détachement de la GRC de New Minas
18, chemin Jones
New Minas (Nouvelle-Écosse)
B4N 3N1
Tél. : (902) 678-3213

Programmes de recrutement locaux

Les répondants suivants ont mentionné des programmes de recrutement locaux et provinciaux qui prennent la forme de diverses activités, notamment des présentations, de la publicité et des opérations Compagnon de patrouille :

Caporal P.N. Haugen
Détachement de la GRC de Kelowna
350, avenue Doyle
Kelowna (Colombie-Britannique)
V1Y 6V7
Tél. : (604) 762-3300

J.W. Barr
Détachement de la GRC de Fort Smith
C.P. 26
Fort Smith (Territoires du Nord-Ouest)
X0E 0P0
Tél. : (403) 872-2107

Sergent M.R. Devaney
GRC de Rosthern (Saskatchewan)
C.P. 969
Rosthern (Saskatchewan)
S0K 3R0
Tél. : (302) 232-4844

Sergent d'état-major T.N. McDermott
Détachement de la P.P.O. de Cobourg
C.P. 8
Cobourg (Ontario)
K9A 4K2
Tél. : (416) 372-5421

Agent D.L.M. Belisle
Détachement de la P.P.O. de Peterborough
453, rue Lansdowne est
Peterborough (Ontario)
K9J 6Z6
Tél. : (705) 742-0401
Fax : (705) 748-4956

Gendarme Gary W. Stevens
Détachement de la GRC de Merrit
R.R. n° 1
Merrit (Colombie-Britannique)
V0K 2B0
Tél. : (604) 378-4262

Sergent W.J. Lawrence
Détachement de la P.P.O. de Blind River
C.P. 400
Blind River (Ontario)
P0R 1B0
Tél. : (705) 356-2244

Sergent d'état-major D.R. Hewitson
Détachement de la P.P.O. de Bala
C.P. 281
Bala (Ontario)
P0C 1A0
Tél. : (705) 762-3304

Sergent M.G.C. Hudson
Détachement de la P.P.O. de Forest
C.P. 130
Forest (Ontario)
N0N 1J0
Tél. : (519) 786-2349

Sergent d'état-major R.W. Beatty
Détachement de la P.P.O. de Thessalon
C.P. 160
Thessalon (Ontario)
P0R 1L0
Tél. : (705) 842-3243

Inspecteur G.D. Vickery
Service de police de London
601, rue Dundas
London (Ontario)
N6B 1X1
Tél. : (519) 661-5661
Fax : (519) 645-1908

Agent de liaison
Détachement de la P.P.O. de Sioux Narrows
C.P. 355
Sioux Narrows (Ontario)
P0X 1N0
Tél. : (807) 226-5211

Lieutenant Jacques Letendre
Sûreté du Québec
1701, rue Parthenais
Montréal (Québec)
H2L 4K7
Tél. : (514) 598-4644
Fax : (514) 598-4833

Les répondants dont les noms suivent ont mentionné des programmes de recrutement locaux donnés par des agents de police autochtones ou en collaboration avec eux :

Caporal D.N. McGowan
Détachement de la GRC de Baker Lake
C.P. 250
Baker Lake (Territoires du Nord-Ouest)
X0C 0A0
Tél. : (819) 793-2922
Fax : (819) 793-2149

Caporal Gary Buerk
Détachement de la GRC de Coral Harbour
Poste restante
Coral Harbour (Territoires du Nord-Ouest)
X0C 0C0
Tél. : (819) 925-9954
Fax : (819) 925-8474

Sergent Bert Clarke
Détachement de la GRC d'Amaranth
C.P. 118
Amaranth (Manitoba)
R0H 0B0
Tél. : (204) 843-2691

Documents d'information sur le recrutement

Les services de police municipaux suivants ont mentionné des programmes de recrutement pour lesquels des documents d'information ont été conçus (brochures, dépliants, enregistrements vidéo, etc.) :

Sergent Terry Friday
Police d'Ottawa
474, rue Elgin
Ottawa (Ontario)
K2P 2J6
Tél. : (613) 236-0311
Fax : (613) 236-7351

Inspecteur Dale F. Donaghue
Service de police de Sault-Sainte-Marie
C.P. 235
580 Second Line est
Sault-Sainte-Marie (Ontario)
P6A 5L6
Tél. : (705) 759-7324
Fax : (705) 759-7820

Sergent S.E. McMillan
Direction générale de la P.P.O. de Kenora
C.P. 1080
Kenora (Ontario)
Tél. : (807) 468-3357

Opérations Compagnon de patrouille et programmes «Shadow»

Les membres de la GRC dont les noms suivent ont mentionné que les opérations Compagnon de patrouille (aussi appelées programmes d'expérience de travail de la GRC) et les programmes «Shadow» étaient de bons moyens de favoriser le recrutement et d'intéresser les membres de la collectivité aux services de police :

Sergent Scott
Détachement de la GRC de Boyle
C.P. 58
Boyle (Alberta)
T0A 0M0
Tél. : (403) 689-3622

Caporal R.I. Strawson
Détachement de la GRC de Rose Valley
C.P. 70
Rose Valley (Saskatchewan)
S0E 1M0
Tél. : (306) 322-2244

Sergent P.E. Rawlick
Détachement de la GRC de Carrot River/
Service de police autochtone de Red Earth
C.P. 127
Carrot River (Saskatchewan)
S0E 0L0
Tél. : (306) 768-2713

Caporal D.A. Hardy
Détachement de la GRC de l'Île-À-La-Crosse
C.P. 40
Île-À-La-Crosse (Saskatchewan)
S0M 1C0
Tél. : (306) 833-2063

Gendarme Dorothy R. Weaseefat
Détachement de la GRC de Gleichan
C.P. 340
Gleichan (Alberta)
T0J 1N0
Tél. : (403) 734-3923

6.4 Programmes d'éducation et de formation préalables à l'emploi

Programme de valorisation des gendarmes autochtones de la GRC

Les répondants dont les noms suivent ont déclaré que le programme de valorisation des gendarmes autochtones de la GRC était appliqué à l'échelle locale ou ont mentionné l'existence de ce programme :

Sergent Denis Popik
GRC de Port Alberni
4110, 6e avenue
Port Alberni (Colombie-Britannique)
Tél. : (604) 723-2428
Fax : (604) 723-4285

Sergent R.S. Brakefield-Moore
Détachement de la GRC de Roblin
C.P. 1024
Roblin (Manitoba)
R0E 1P0
Tél. : (204) 937-2164

Sergent d'état-major F.T. Martin
Détachement de la GRC de Saskatoon
1721, 8e rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7H 0T4
Tél. : (306) 975-5173

Sergent d'état-major G.R. McHardy
Détachement de la GRC de Melfort
C.P. 3783
Melfort (Saskatchewan)
S0E 1A0
Tél. : (306) 752-2848

Sergent F.G. Kristjanson
GRC de Sainte-Rose-du-Lac
C.P. 419
Sainte-Rose-du-Lac (Manitoba)
R0L 1S0
Tél. : (204) 447-2513

Programme de formation préparatoire de la Division «F» de la GRC

Les répondants dont les noms suivent ont mentionné le programme de formation préparatoire de la Division «F» de la GRC :

Sergent d'état-major D.J.F. Botterill
Détachement de la GRC de Fort Qu'Appelle
C.P. 910
Fort Qu'Appelle (Saskatchewan)
S0G 1S0
Tél. : (306) 332-5641

Sous-officier responsable
Détachement de la GRC de Kamsack
C.P. 369
Kamsack (Saskatchewan)
S0A 1S0
Tél. : (306) 542-2555

Programme des gendarmes spéciaux surnuméraires (emplois d'été pour étudiants)

Les répondants dont les noms suivent ont mentionné le programme des gendarmes spéciaux surnuméraires (emplois d'été pour étudiants) :

Sergent Colin Crocker
Coordonnateur de la police autochtone
Division «G» de la GRC
Sac postal 5000
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2R3
Tél. : (403) 920-8359
Fax : (403) 873-3633

Gendarme B.J. Day
Détachement de la GRC de Broughton Island
Poste restante
Broughton Island (Territoires du Nord-Ouest)
X0A 0B0
Tél. : (819) 927-8967
Fax : (819 927-8309

Gendarme Brian Edmunson
GRC de Fort Good Hope
Poste restante
Fort Good Hope (Territoires du Nord-Ouest)
X0E 0H0
Tél. : (403) 598-2411
Fax : (403) 598-2920

Sous-officier responsable
Détachement de la GRC de Loon Lake
C.P. 250
Loon Lake (Saskatchewan)
S0M 1L0
Tél. : (306) 837-2065

Sous-officier responsable
Détachement de la GRC de Yorkton
C.P. 340
Yorkton (Saskatchewan)
S3N 2W2
Tél. : (306) 633-2101

Sergent Donald Zboya, agent John Young
Service de police de Calgary
316, 7e avenue sud-est
Calgary (Alberta)
T2G 0J2
Tél. : (403) 268-8399
Fax : (403) 268-8393

Programmes de services de police auxiliaires

Les répondants dont les noms suivent ont indiqué que les programmes de services de police auxiliaires étaient un moyen d'encourager les membres de la collectivité à participer bénévolement au maintien de l'ordre :

Gendarme Dave Wilkinson
Détachement de la GRC de Barriere
C.P. 360
Barriere (Colombie-Britannique)
V0E 1E0
Tél. : (604) 672-9918

Gendarme A. Irvine
Détachement de la GRC de Lac La Biche
C.P. 810
Lac La Biche (Alberta)
T0A 2C0
Tél. : (403) 623-4012

Sergent d'état-major R.A. (Bob) Nahrgang
Détachement de la GRC de Charlottetown
153, chemin Maypoint
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1E 1X5
Tél. : (902) 566-7100
Fax : (902) 566-7119

Formation préalable à l'emploi pour le personnel civil et de bureau

La Division «F» de la GRC parraine actuellement un programme temporaire de stages en milieu de travail pour les personnes autochtones qui désirent acquérir de l'expérience dans le domaine des services de l'alimentation, du travail de bureau ou de l'administration :

Gendarme W.J. McNabb,
sergent Dave LeBlanc
Division «F» de la GRC
6101, avenue Dewdney
Regina (Saskatchewan)
S4P 3K7
Tél. : (306) 780-6457
Fax : (306) 780-5410

Voici une brève description du contenu de chacun des sept rapports sur les programmes de services de police autochtones :

I. Formation des agents de police autochtones et maintien de l'ordre

Ce rapport décrit des programmes de services de police autochtones assurés par des agents autochtones, des programmes de formation à l'intention des agents de police autochtones ainsi que des stratégies de recrutement. Le rapport est subdivisé de la manière suivante : Arrangements concernant les services de police autochtones, Formation des agents de police autochtones, Politiques et méthodes de recrutement et Programmes d'éducation et de formation préalables à l'emploi.

II. Sensibilisation à la culture autochtone

Ce rapport décrit les programmes qui visent à accroître la compréhension et le respect mutuels entre les agents de police non autochtones et les membres des collectivités autochtones qu'ils servent. Ces programmes comprennent entre autres des Conférences sur les services de police autochtones et des Programmes de sensibilisation aux différences culturelles.

III. Pour un meilleur accès aux services de police

Ce rapport présente des programmes spéciaux destinés à accroître la présence policière dans les collectivités autochtones : les Patrouilles communautaires, les Bureaux en milieu commercial, les Postes de travail dans la collectivité et les Détachements satellites.

IV. Programmes de communication et de liaison avec la collectivité

Ce rapport décrit des programmes qui amènent les agents de police et les membres de la collectivité à travailler ensemble afin d'améliorer les services de police et de chercher des solutions à des problèmes d'intérêt commun. Ces programmes comprennent des Stratégies de communication et d'éducation du public, des Groupes consultatifs police-collectivité et la Collaboration entre organismes.

V. Programmes pour les jeunes

Ce rapport décrit la participation des services de police aux programmes de prévention du crime et de relations avec la collectivité qui s'adressent plus particulièrement aux jeunes autochtones. On y trouve également des exemples de la participation policière à des services destinés aux jeunes contrevenants et aux jeunes à risque. Le rapport décrit entre autres les Programmes de loisirs, d'éducation et de développement des aptitudes et les Services à l'intention des jeunes contrevenants et des jeunes à risque.

VI. Programmes de prévention contre la consommation d'alcool et de drogue

Ce rapport décrit la participation des services de police à la conception et à l'application de programmes offerts aux collectivités autochtones dans le but de prévenir la consommation d'alcool, de drogue et de solvants. Le rapport décrit notamment des Programmes d'éducation, de sensibilisation et de prévention.

VII. Programmes axés sur les besoins des victimes et des délinquants

Ce rapport décrit la participation des services de police à la conception et à l'application de programmes destinés à venir en aide aux victimes et aux délinquants dans les collectivités autochtones : Programmes de traitement et groupes de soutien dans les cas d'exploitation sexuelle des enfants, Programmes d'éducation en matière de violence familiale et d'exploitation sexuelle des enfants, Programmes et mesures d'intervention permettant de venir en aide aux victimes et Peines de substitution pour les délinquants.

Pour obtenir un exemplaire des rapports de cette série, veuillez en faire la demande à l'adresse suivante :

Direction générale de la police des autochtones
Solliciteur général du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa, Canada
K1A 0P8
Téléphone : (613) 991-5475